

3 1761 11648958 4

CAI

TB11

E65



Treasury Board  
Canada

Conseil du Trésor  
Canada

Government  
Publications

# **equal opportunities** **FOR** **women**

**IN THE  
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

**1978**



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116489584>

<sup>2</sup>  
Canada Treasury Board  
<sup>3</sup>  
Miscellaneous Publications



# equal opportunities FOR women

IN THE  
PUBLIC SERVICE OF CANADA

**1978**

Personnel Policy Branch  
Treasury Board Canada  
March 1979





# Equal Opportunities FOR Women

IN THE  
PUBLIC SERVICE OF CANADA

1978

© Minister of Supply and Services Canada 1979

Catalogue No.: SC3-56/1979

ISBN 0-662-50302-3

Personal Policy Branch  
Treasury Board of Canada  
March 1979



## CONTENTS

List of Tables	iv
List of Departments	vii
PART I      SERVICE-WIDE PERSPECTIVE	1
1.    Program Overview	1
2.    General Considerations	2
3.    Distribution of Men and Women	4
4.    Appointments of Men and Women	18
5.    Availability of Men and Women	10
6.    Participation in Training and Development	12
PART II      DEPARTMENTAL ACTION PLANS 1978-79	39
Highlights	39
Activities Chart	42
Reviews and Plans by Department	44
APPENDIX      GLOSSARY OF OCCUPATIONAL GROUPS BY CATEGORY	246

## List of Tables

1	Distribution of Employees by Sex and Occupational Categories	18
2	Percentage Distribution of Men and Women within Occupational Categories	19
3	Men and Women by Occupational Category as Percentage of Total Men and Women Employed	20
4	Distribution by Percentage of Employees by Junior Officer Levels within Occupational Categories, by Sex: 1974-1978	21
5	Distribution by Percentage of Employees by Intermediate Officer Levels within Occupational Categories, by Sex: 1974-1978	22
6	Distribution by Percentage of Employees by Senior Officer Levels within Occupational Categories, by Sex: 1974-1978	23
7	Appointment from Outside and within the Public Service, by Sex: 1974-1977	24
8	Percentage of Appointments from Outside and within the Public Service, by Sex: 1974-1977	24
9A	Appointments from Outside the Public Service and Promotions to Positions, Indeterminate and Term, by Sex: 1976	25
9B	Appointments from Outside the Public Service and Promotions to Positions, Indeterminate and Term, by Sex: 1977	26

10	Interested and Qualified Women in the Scientific and Professional Category	27
11	Interested and Qualified Women in the Administrative and Foreign Service Category	28
12	Interested and Qualified Women in the Technical Category	29
13	Bachelor's and First Professional Degrees Awarded in Canada from 1974-1976, by Sex and by Discipline	30
14	Mobility of Women and Men from the Public Service by Occupational Category: 1976-1977	31
15	Participation Rates of Men and Women by Source of Training	32
16	Type of Training by Sex and Occupational Category	33
17	Proportion of Training Activities Given to Women as a Percentage of Training Activities Given by Group	34
18	Education Leave	34
19	Participation in the Career Assignment Program by Sex: 1974-1978	35
20	Participation in the Senior Management Development Program by Sex: 1974-1978	35



21	Participation in the Career Orientation Program by Sex: 1974-1978	36
22	Participation in the Administrative Trainee Program, Internal and External, by Sex: 1974-1977	37
23	Number and Percentage of Appointments to Positions Paid at the TIRL and Developmental Levels: 1975-1978	38

## List of Departments

Agriculture Canada, 44  
Canada Labour Relations Board, 48  
Canada Post, 49  
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat, 58  
Canadian International Development Agency, 60  
Canadian Livestock Feed Board, 64  
Canadian Penitentiary Service/National Parole Service, 67  
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, 71  
Canadian Transport Commission, 75  
Consumer and Corporate Affairs Canada, 78  
Department of Communications, 83  
Department of Finance Canada, 86  
Department of Insurance, 90  
Department of Justice Canada, 93  
Employment and Immigration Canada, 97  
Energy, Mines and Resources Canada, 108  
External Affairs Canada, 113  
Fisheries and Environment Canada, 117  
Health and Welfare Canada, 121  
Immigration Appeal Board, 126  
Indian and Northern Affairs Canada, 128  
Industry, Trade and Commerce, 133  
International Joint Commission, 137  
Labour Canada, 140  
Ministry of State - Science and Technology Canada, 144  
Ministry of State - Urban Affairs Canada, 147  
National Defence, 149  
National Energy Board, 153  
National Library of Canada, 156  
National Museums of Canada, 159  
National Parole Board, 162  
Office of the Chief Electoral Officer, 165  
Office of the Commissioner of Official Languages, 169



Office of the Coordinator, Status of Women, 172  
 Privy Council Office and Federal-Provincial Relations Office, 175  
 Public Archives Canada, 179  
 Public Service Commission, 183  
 Public Works Canada, 187  
 Regional Economic Expansion, 191  
 Revenue Canada - Customs and Excise, 195  
 Revenue Canada - Taxation, 199  
 Royal Canadian Mounted Police, 202  
 Secretary of State, 205  
 Solicitor General Canada, 209  
 Statistics Canada, 212  
 Supply and Services Canada - Services, 215  
 Supply and Services Canada - Supply, 221  
 Transport Canada, 228  
 Treasury Board Canada, 238  
 Veterans Affairs Canada, 241



## PART I SERVICE-WIDE PERSPECTIVE

### 1. PROGRAM OVERVIEW

#### (1) Historical Background

On October 30, 1975, the federal government approved policy and program guidelines to ensure that women are accorded equal access to employment and career opportunities in the Public Service of Canada. In essence, the initiation of a new and more aggressive approach recognized that, despite previous initiatives and legislative prohibitions, the sex of an employee continued to be an important factor in determining career advancement and remuneration in the Public Service.

Departments were assigned a major role in the development of action plans to achieve the government's objective of ensuring that "within a reasonable period of time, representation of male and female employees within the Public Service approximates the proportion of qualified and interested persons of both sexes available, by department, by occupational group and by level". To ensure consistency across the Public Service in the application of the Cabinet guidelines, departmental action plans are reviewed and approved annually by the Treasury Board.

For 1976-77, departments were directed to identify short-term objectives and action plans to address the immediate situation and to provide a base for the development of long-term plans covering the period 1977-82.

For the 1977-78 fiscal year, departments were required to develop their long-term plans and measurable objectives, including numerical targets for the representation and distribution of women throughout occupational groups and levels, as well as specific plans for 1977-78.

For the 1978-79 fiscal year, departments were required to evaluate progress made toward achieving the objectives of the five-year plan submitted the previous year. Information pertaining to the situation review for 1977-78, objectives and action plans for 1978-79, and adjustments (if applicable) to the five-year plan and targets were to be submitted to the Treasury Board Secretariat.

## (2) Departmental Requirements

To assist departments in the implementation of the program and to facilitate the annual review by the Treasury Board, the Treasury Board Secretariat issued guidelines for 1978-79, directing departments to report on the following:

### (a) Situation Review, consisting of:

- an evaluation of the success of the department in achieving the objectives set for 1977-78;
- departmental data showing the distribution of men and women in each occupational category, group, subgroup, and level in the department; and
- an interpretation of the data, identifying factors that have contributed to changes in the distribution of men and women in occupational categories, groups, and levels.

### (b) Objectives and Action Plans for 1978-79, including steps:

- to achieve annual qualitative and quantitative targets leading to the realization of the long-term goals;
- to identify women whose skills are currently under-utilized and develop strategies to correct this situation; and
- to allow for measurement of success in meeting the objectives.

### (c) Adjustments to the Long-Term Plan and Targets, to ensure that:

- they remain realistic and valid; and
- they reflect changes in departmental structures, additions of new programs, phasing out of old programs and other factors that would affect the departmental Equal Opportunities for Women (EOW) program.

## 2. GENERAL CONSIDERATIONS

This report contains an overview of the situation in the federal Public Service; a summary of each department's report for 1978-79; and tables showing the distribution of men and women by department and occupational category in 1975, 1976, and 1977, and for some, as of June, 1978.

Since the EOW policy was published in 1975, departments have completed three planning exercises in three years and are now in the fourth year of implementation of their Equal Opportunities for Women programs.

From a general perspective, the number of women has increased at a much higher rate than the number of men, women having increased by 21,443 since 1974, and men by 16,871. Expressed differently, the percentage increase of women since 1974 is 26.2 per cent, whereas for men it is 9.5 per cent; however, this large increase in the number of women results in an improvement of only 3.1 per cent in the overall proportion of women to men since 1974. Thus, it would appear that the number of women will have to continue to rise at a much faster rate than the number of men if the government's objective is to be met by 1982.

A similar trend can be seen upon analysis of women's representation in the intermediate and senior levels of the officer categories: there are higher rates of increases in the number of women at the intermediate and senior levels, but the proportion of women to men remains discouragingly low, especially at the senior levels.

It is encouraging to note the slow but steady increase in the percentage of women (as a proportion of all female public servants) who are employed in the Administrative and Foreign Service category and simultaneously, a decline in the percentage of women working in the Administrative Support category. Unfortunately, the proportion of women in the Public Service who are in the Executive and the Technical categories has remained virtually unchanged, and proportionately fewer women are working in the Scientific and Professional category.

Finally, there is a basic problem in that women are still concentrated in the traditionally female-dominated occupational groups. This is particularly evident in the Administrative Support, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories.



### 3. DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN

#### (1) Distribution - General

In June, 1978, the proportion of women employed or looking for work in the Canadian labour force was almost 49 per cent of the civilian, non-institutional, female population aged 15 years or over. The comparable rate for men was about 80 per cent. In 1974, women accounted for 34.9 per cent of the labour force and this rate, which includes both full-time and part-time employment, had increased to 37.9 per cent in June, 1978 (The Labour Force, Statistics Canada, June, 1978).

Data from the annual reports of the Public Service Commission indicate that in 1977, there were 95,922 women employed in the federal Public Service, representing 33.9 per cent of the total strength compared with 81,911 in 1974, representing 31.7 per cent. Corresponding figures in June, 1978, show a further increase to 103,354 women, representing 34.8 per cent (Tables 1 and 2). The overall increase of 3.1 percentage points in the Public Service from 1974 to June 1978 closely parallels the 3.3 percentage-point increase in the labour force.

#### (2) Distribution by Occupational Category

With the exception of the Scientific and Professional category, all categories experienced an increase in the representation of women between 1974 and 1978 (Tables 1 and 2). The proportion of women in officer categories (Executive, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical) has risen from 17 per cent in 1974 to 20 per cent in 1978. Similarly, in non-officer categories (Operational and Administrative Support) there has been an increase in the participation of women from 40 per cent in 1974 to 43 per cent in 1978.

Table 3 describes the distribution of men and women among categories as a percentage of the total number of men and women employed. The Executive, Administrative and Foreign Service, and Operational categories continue to experience a steady increase in their share of women employed in the Public Service, whereas women's participation in the Scientific and Professional and in the Administrative Support categories has steadily declined since 1974. Only the Technical category's

share of female employees has remained fairly stable, increasing slightly from 2.7 per cent in 1974 to 2.8 per cent in 1978.

In 1974, women held 1.7 per cent of positions in the Executive category, and this percentage had risen to 2.9 in June, 1978. In absolute terms, there were 37 female Senior Executives in June, 1978, compared with 18 in December, 1974 (Tables 1 and 2).

In 1974, women constituted 24.1 per cent of the Scientific and Professional category; by 1978, representation of women in that category had dropped to 22.9 per cent. This has been attributed largely to the decrease in demand for two traditionally female-dominated occupations: language teachers and nurses. It is also observed that although almost one-quarter of the public servants in this category are women, they are concentrated in such traditionally female jobs as teaching, nursing, home economics, and library science.

If the persons employed in the Nursing and Language Teaching groups are removed from the total number of employees in the category, the participation rate of women in the remaining groups shows an increase from 13.0 to 14.1 per cent during the period 1974-78. If the remaining employees in the Teaching and the Library Science groups are also removed, the participation rate of women rises from 6.3 to 8.5 per cent over the same period. Thus, gains have been registered in increasing female participation in less traditional jobs in the category.

The most notable progress continues to be made in the Administrative and Foreign Service category, which has experienced an increase in its share of female public servants from nine per cent in 1974 to 12 per cent in 1978. The proportion of male public servants in the category rose from 20 to 21 per cent during the same period (Table 3). Women currently hold more than 23 per cent of positions in the category compared with 17 per cent in 1974 (Table 2). The increase has occurred principally in groups such as Translation, Information Services, Personnel Administration and Administrative Services. Other groups, such as Commerce, Foreign Service, and Postal Management continue to show a relatively low female representation.

As noted earlier, female representation in the Technical category has remained stable in recent years. Women held approximately nine per cent of positions in the category in 1974 and now hold about 10 per cent. Four groups (Engineering and Scientific Support, Air Traffic Control, Electronics, and Primary Products Inspection) account for more than 40 per cent of positions in the category and represent areas in which women have not traditionally sought employment. The most important occupational group for women in this category is Social Science Support, where female representation is more than 45 per cent of all positions in the group (Table 2).

The Administrative Support category has traditionally been a welcome employer of women in all sectors of the economy. In the federal Public Service, women occupied 79.6 per cent of these positions in June, 1978 -- an increase from 76 per cent in 1974 (Table 2); however, of all women employees, the percentage employed in the category declined during the period from 67 to 58 per cent, indicating a reduction in the concentration of women in this area (Table 3).

Female participation in the Operational category has increased from 12.5 per cent in 1974 to 18.8 per cent in 1978. The increase was about one percentage point each year during the 1974-76 period. The large increase of women in the category between 1976 and 1977 (2.9 percentage points) is primarily the result of the addition of Revenue Postmasters, a female-dominated group, to the population. Excluding this group, the increase in female participation in all other groups was 1.2 percentage points, which follows closely the trend in previous years (Table 2).

### (3) Distribution by Category and Officer Level

Tables 4-6 show the distribution of employees by sex and occupational category for the "junior", "intermediate", and "senior" officer levels, as defined in the Personnel Management Manual, Chapter 505-3, Annex A.



Examination of Tables 4-6 reveals several interesting trends and characteristics. The representation of women is substantially lower at intermediate and senior levels than at the junior levels. Over all, the female participation rates are 29.4 per cent at the junior, 13.6 per cent at the intermediate, and 4.4 per cent at the senior officer level. The greatest reduction in the difference between female representation at the junior and intermediate levels between 1974 and 1978 has occurred in the Scientific and Professional category. In 1974 the rates were 47.0 and 7.8 per cent, respectively. In June 1978, the corresponding rates were 49.6 and 15.3 per cent, representing a percentage-point gap of 34.3 compared with 39.2 for 1974. In the Administrative and Foreign Service category the gap is smaller, though it remains substantial at 16.7 percentage points (from 32.3 to 15.6 per cent), considering that this category has the largest female representation. In the Technical category, the gap is of a similar amplitude, 16.6 percentage points, but the female representation is lower (19.5 per cent at the junior level and 2.9 per cent at the intermediate level). In all categories, a reduction in the gap between the junior and intermediate levels would ultimately improve the female representation at the senior level.

The rates of female participation decline between the intermediate and senior levels in all officer categories except the Technical, where the rate is extremely low but steady at about three per cent at both levels. It is interesting to note that in percentage terms female participation at the senior level of all categories is about three per cent except for the Administrative and Foreign Service category, where it is close to six per cent.

By examining female participation in each officer level over the period 1974 to 1978, it is possible to identify the areas of greatest and least change. In the Scientific and Professional category, representation at the junior level remains virtually unchanged at about 50 per cent. At the intermediate level, however, the percentage has doubled to over 15 per cent. A modest increase from two to three per cent is registered at the senior level.

In the Administrative and Foreign Service category women's participation rose from 23 to 32 per cent at the junior, from 10 to 16 per cent at the intermediate, and from three to six per cent at the senior levels.

Percentage representation remains virtually unchanged over the period at all levels of the Technical category, with the exception of a two-percentage-point increase at the junior level.

The Executive category, in which all positions are at the senior officer level, shows a slow but steady annual increase in female representation over the period in both absolute and percentage terms. Women now represent approximately three per cent of a total of 1,267 in the category.

#### 4. APPOINTMENTS OF MEN AND WOMEN

##### (1) External Appointments - General

Tables 7, 8, 9A, and 9B provide information on the appointments of men and women to and within the Public Service.

Total recruitment to term and indeterminate positions in the Public Service continued to decline in 1977. The proportion of women recruited dropped to 43.6 per cent from 44.1 per cent in 1976 and, at that level, was as low as the 44.1-per-cent rate recorded in 1974. Women's share of indeterminate appointments was 41.8 per cent in 1977, compared with 43.6 per cent in 1976. In contrast, women's share of term appointments rose to 48.7 per cent from 45.2 per cent in 1976.

##### (2) Internal Appointments - General

The number of internal appointments of both men and women continued to increase between 1976 and 1977. In percentage terms, women's share of internal appointments remained unchanged from 1976, but was about three percentage points higher than in 1974, when it represented 41.5 per cent of total appointments (Table 8).

The proportion of promotions of women to indeterminate positions dropped slightly to 39.5 from 40.1 per cent in 1976. The situation was reversed for promotions to term positions, where the proportion for women rose to 52.8 per cent from 49.6 per cent in 1976. Thus, in both external and internal staffing, women show a higher rate of appointment to term than to indeterminate positions (Tables 9A and 9B).

### (3) Appointments by Occupational Category

Tables 9A and 9B provide information on appointments by occupational category in 1976 and 1977.

No women entered the Executive category in 1976 by means of external recruitment, and two entered in 1977, whereas 25 men were recruited from outside the Public Service in 1976 and 21 in 1977. In the Scientific and Professional category, women's share of appointments to indeterminate positions dropped by less than one percentage point to 43.3 per cent, while their share of term appointments rose by approximately two percentage points to 51.3 per cent.

In the Administrative and Foreign Service category, the proportion of external appointments awarded to women increased from 24.5 to 26.3 per cent for indeterminate positions and from 37.7 to 39.4 per cent for term appointments. The situation was reversed in the Technical category, where women accounted for 18.6 per cent of indeterminate positions in 1976 and 14.3 per cent in 1977; however, the proportion of women appointed to term positions increased to 30.2 per cent from 24.9 per cent.

Most appointments to the Administrative Support category continue to go to women. In 1976 the rates were 83.3 and 80.3 per cent, respectively, for indeterminate and term positions. Comparative rates for 1977 were 84.0 and 81.6 per cent.

In the Operational category the proportion of women appointed both to indeterminate and to term positions declined between 1976 and 1977 -- in the former case, from 33.3 to 31.3 per cent, in the latter from 22.9 to 12.8 per cent.

The data on promotions by category contained in the same tables provide a more detailed view of one type of internal appointment. Over all, women obtained 40.1 per cent of promotions to indeterminate positions in 1976 and 39.5 per cent in 1977. The 1977 rate was 5.6 percentage points higher than the overall representation of women in the Public Service. In the case of promotions to term positions, women won 49.6 per cent in 1976 and 52.8 per cent in 1977.

By category, the proportions of promotions of women to indeterminate positions increased in the Scientific and Professional,



Technical, and Administrative Support categories and declined in the three others. In each case the change was less than three percentage points. Increases in the proportions of women promoted to term positions occurred in the Scientific and Professional and in the Technical categories. In the former case the increase was from 20.5 to 33.0 per cent; in the latter, from 13.9 to 19.9 per cent.

## 5. AVAILABILITY OF MEN AND WOMEN

### (1) Availability for Officer Categories

Arguments have been put forward in the past that few women were qualified for officer positions, especially for those in traditionally male fields such as engineering, commerce, mathematics, and physical sciences; women, it was observed, lacked the necessary experience or education, or both. Indeed, as noted earlier, the recent increases in participation of women have tended to be concentrated in particular occupations with others showing little or no change.

Tables 10-12 provide information on "qualified" and "interested" women candidates for selected occupational groups in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories. Excluded from the tables are small occupational groups, which would have a marginal effect on the overall recruitment results. Persons applying for Public Service employment are deemed to be interested. Those accepted on the applicant inventories of the Public Service Commission are rated as meeting the basic qualifications for positions in particular occupational groups, although they may not qualify for specific positions in the group.

Over all, women accounted for approximately 24 per cent of applications received and put on inventory for positions in the Scientific and Professional category from October 1976 to March 1978. They accounted for 17.5 per cent of candidates referred to specific positions but for 25.8 per cent of the resulting appointments. Results are not consistent across all occupational groups; however, in 12 of the 18 groups where appointments were made, the proportion of women appointed exceeded their representation in the applicant inventories.



In the Administrative and Foreign Service category, women accounted for approximately 24 per cent of applications received and put on inventory, 20 per cent of candidates referred, and 27.6 per cent of subsequent appointments. For most occupational groups, the rate of appointment of women exceeded their representation in the inventories.

The overall difference between the proportion of applications received from women and subsequent appointments made is greatest in the Technical category, where women represented 18 per cent of qualified and interested applicants and 34 per cent of persons subsequently appointed.

Thus, generally speaking, women are available and qualified, they have expressed interest, and they have been appointed. In 1977 the proportion of women appointed in each of these occupational categories exceeded their current representation, although occupational concentration continues.

Table 13, provides a summary of the proportions of men and women awarded bachelor's degrees and first professional degrees from 1974 to 1976 in various disciplines. While strict comparisons between degrees granted and qualifications for Public Service positions cannot be made, several trends are worth noting. The proportion of women graduates is increasing in all disciplines, albeit slowly in areas such as mathematics and the physical sciences. More than half the degrees granted with no specialization were granted to women.

Furthermore, the proportion of women graduates with degrees in traditionally male fields is considerably higher than the proportion of women included in the applicant inventories for groups such as Commerce, Finance Administration, and Engineering, and the resulting appointment rates are lower than current representation. It appears that a more concerted effort will be needed to attract women to these types of jobs.

Finally, it is noted that almost one-quarter of the women employed in the Canadian labour force hold part-time positions; from another perspective, 70.6 per cent of all part-time jobs are filled by women. The Public Service Commission's annual report (1977) indicates that within the Public Service, less than three per cent of the population is employed on a part-time basis. It seems reasonable to assume that

the proportion of women public servants would increase if more part-time positions were available. However, at the present time there are few part-time positions outside the Administrative Support and Operational categories. Greater diversity in part-time opportunities would be prerequisite to attracting women with a wide range of qualifications.

## (2) Separations

One contributing factor detrimental to the improved participation of women in the Public Service is the rate of separation. In 1977, 16,838 persons were recruited for indeterminate employment in the Public Service, of whom 41.8 per cent (or 7,046) were women. In the same year, 28,979 public servants separated from the Public Service of whom 43.9 per cent (or 12,724) were women, a net loss of 5,678 women.

Difficulties in gathering comparable data from identical populations render impossible a detailed analysis of the relationship between both recruitment and separation statistics, and changes in the Public Service work force. Nevertheless, it is safe to conclude that women are leaving proportionately faster than men, thereby slowing the rate of progress towards increasing the representation of women.

## 6. PARTICIPATION IN TRAINING AND DEVELOPMENT

### (1) Overall Participation

Analysis of the 1977-78 departmental training and education report indicates that, in training activities, the participation rate of women increased by 8.8 percentage points, from 55.4 per cent in 1976-77 to 64.2 per cent. The participation rate of men increased by 6.3 percentage points, from 48.4 in 1976-77 to 54.7 per cent. The total participation rate of public servants increased by 7.3 percentage points, from 50.6 per cent to 57.9 per cent.<sup>1</sup> Historically, the participation rate of women was 37.6 per cent in 1973-74, 43.0 per cent in 1974-75, 47.9 per cent in 1975-76, and 55.4 per cent in 1976-77. The participation rate

---

<sup>1</sup> Training and Development in the Public Service 1977-78, Table H2.

of men for these years was, respectively, 46.7 per cent, 47.2 per cent, 45.6 per cent, and 48.4 per cent. This is the third year that the participation rate of women is higher than that of men.

In training carried out within departments, the participation rate of women increased from 45.6 to 52.8 per cent, while that of men increased from 35.6 to 39.3 per cent. In training provided by a department other than the home department of an employee, the participation rate of women increased from 3.7 to 4.2 per cent, while that of men increased from 3.7 to 4.7 per cent. In training provided by a private agency or institution outside the Public Service, the participation rate of women increased from 2.8 to 3.5 per cent, while that of men increased from 5.16 to 6.0 per cent. In training taken outside normal working hours, the participation rate of women increased from 3.5 to 4.4 per cent, while that of men increased from 3.6 to 4.4 per cent (Table 15).

## (2) Participation by Occupational Category

In examining training by occupational category, women's share of training activities approximates their representation in the respective categories. Women accounted for 5.5 per cent of training given in the Executive category, 24.5 per cent in the Scientific and Professional category, 26.4 per cent in the Administrative and Foreign Service category, 6.6 per cent in the Technical category, 71.7 per cent in the Administrative Support category and 25.6 per cent in the Operational category (Table 16). A breakdown of the types of courses given reveals the following: women received 38.0 per cent of personnel management courses, 28.9 per cent of electronic data processing courses, 32.3 per cent of financial administration courses, 26.8 per cent of pre-retirement courses, 48.1 per cent of employee orientation courses, 38.4 per cent of technical and professional courses, and 36.1 per cent of general administration courses (Table 16).

In looking at specific groups where there is a reasonable overall representation of women, the proportion of total training activities



allocated to women has increased over the last year in most of these groups. The proportions of women receiving training closely reflect women's participation in these groups. Thus it appears that women are receiving a proportion of training closely related to their representation by group and category (Table 17). It remains, however, very difficult to evaluate the quality of training activities or to draw conclusions regarding their relevance.

Special departmental development programs were not specifically reflected in training reports, as various courses may be grouped to form a special program to help non-officer employees gain access to officer-level positions. In addition, the training reports do not reflect initiatives relating to on-the-job training, job enrichment, and job rotation, all of which are important with respect to developmental opportunities.

Table 18 provides information on education leave in the Public Service. The number of women who received education leave with full salary increased from 11 to 103 in one year, which represents a substantial increase of 32.3 percentage points (from 11.1 to 43.4 per cent), while the corresponding increase for men was from 88 to 132. In terms of percentages, there was an increase in the proportion of women receiving education leave with full salary and education leave for a period of greater than six months; however, there was a decrease in the proportion of women receiving education leave with allowance, education leave without salary, and education leave for a period of six months or less. In absolute numbers, the number of women granted education leave without pay decreased, while that of women granted education leave with an allowance remained the same. In both types of leave duration (six months or less, more than six months) the number of women increased.

### (3) Centrally Administered Programs

Although the majority of training and development received by federal employees is provided through departmentally organized programs, there are a number of centrally administered programs that provide developmental opportunities to a limited number of employees each year.



As indicated in Table 19, there were 307 participants in the Career Assignment Program from 1974 to 1978, 66 women and 241 men, or an annual average female participation rate of 21.5 per cent. Annual participation rates vary from a high of 30.6 per cent in 1975 to a low of 14.3 per cent in 1977, rising again to 20.3 per cent as of May, 1978.

As indicated in Table 20, female participation in the Senior Management Development Program has been relatively stable, ranging between nine and 15 per cent from 1974 to June, 1978. This program involves between 60 and 100 participants each year and, in total, 43 women have benefited from this developmental activity over a period of four years.

The Career Orientation Program was initiated in 1972 to prepare language teaching personnel (EDS and LAT subgroups) in new careers for deployment in departments and agencies. Candidates who have demonstrated motivation and potential are assigned throughout the Public Service for on-the-job training and special courses. Since 1974, a total of 369 COP participants (117 women (48.7 per cent)) have received assignments, and this proportion closely follows female representation (52 per cent) of the eligible population for this program. Appointments were subsequently made into the following groups: Personnel Administration, Administrative Services, Program Administration, Information Services, Organization and Methods, Historical Research, Commerce, and Financial Administration (Table 21).

The purpose of the Administrative Trainee program is to find and develop candidates of high potential from among university graduates (external ATs) and qualified employees of the Public Service (internal ATs) in order to provide a quality reservoir of administrative talent. A combination of formal training and on-the-job training and development is given to candidates for a period of 12 to 24 months. Periodical performance objectives are set and measured. At the end of the training period, the Public Service Commission convenes a rating board to determine if the AT is qualified to be appointed to a particular position in the occupational group in which she or he has been working. From 1974 to 1977, women accounted for approximately 40 per cent of the 151 internal

AT employees and 36 per cent of the 606 external appointees (Table 22). The principal occupational groups to which ATs have been appointed are: Personnel Administration (30 per cent), Administrative Services (20 per cent) and Program Administration (17 per cent). No breakdown of appointments to groups by sex is available. The internal AT program is of particular interest in the context of the Equal Opportunities for Women program. It is a development program with internal appointment based on merit, using a selective methodology to choose highly qualified and versatile candidates from the support groups. At the end of the training period, the AT recruit, judged on the merit of job performance, can be appointed to an entrance-level officer position, thereby achieving a level at which career paths and opportunities are greatly increased. It should be noted, however, that while women represent approximately 79 per cent of employees in the Administrative Support category (the principal feeder group for the internal AT program), they have accounted for only 40 per cent of internal ATs.

Developmental Levels and Technical Institute Recruitment Levels (TIRL) are mechanisms associated with the recruitment of university and technical institute graduates who lack the related experience to fully qualify for Public Service entrance-level positions in the Administrative and Foreign Service and in the Technical categories.

The number of appointees paid at the Developmental Levels varied between 1,200 and 1,450 during the years 1975 to 1977 (Table 23). The participation rate of women is increasing: 19.0 per cent in 1975, 23.2 per cent in 1976, 25.7 per cent in 1977, and 26.6 per cent for the first half of 1978. External appointments account for approximately two-thirds of total appointments. The representation of women in both internal and external appointments has varied between 18 and 28 per cent annually.

With respect to employees paid at TIRL, the representation of women has risen from 12 per cent in 1974 and 1975 to 31, 32, and 38 per cent respectively for the years 1976, 1977, and the first quarter of 1978 (see Table 23). Thus, generally, the participation rate of women

in entrance-level positions paid at the Developmental Levels and the TIRL is increasing and is fairly representative of the labour-market supply of qualified and interested women.



Table 1

## DISTRIBUTION OF EMPLOYEES BY SEX AND OCCUPATIONAL CATEGORIES

CATEGORY	1974*		1975		1976		1977		30 June 78	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Senior Executive	1,053	18	1,165	21	1,238	30	1,286	38	1,230	37
Scientific and Professional	16,760	5,337	17,685	5,759	18,439	5,637	18,686	5,566	18,781	5,573
Administrative and Foreign Service	36,043	7,358	38,427	9,152	39,207	10,033	39,916	11,341	40,871	12,467
Technical	22,014	2,237	23,350	2,516	23,627	2,554	24,068	2,732	24,616	2,850
Administrative Support	16,985	54,984	16,465	58,109	15,482	56,266	15,285	57,301	15,585	60,634
Operational	83,824	11,977	86,946	13,572	87,009	19,330	87,282	18,761	91,180	21,180
Other	-	-	-	-	302	147	-	-	1,287	613
TOTAL	176,679	81,911	184,038	89,129	185,304	93,997	186,863	95,922	193,550	103,354

\* As of 31 December unless otherwise noted

Source: PSC Annual Report; June 1978 data are from IBS

Table 2

## PERCENTAGE DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN WITHIN OCCUPATIONAL CATEGORIES

CATEGORY	1974*		1975		1976		1977		30 June 78	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Senior Executive	98.3	1.7	98.2	1.8	97.6	2.4	97.1	2.9	97.1	2.9
Scientific and Professional	75.8	24.1	75.4	24.6	76.6	23.4	77.0	23.0	77.1	22.9
Administrative and Foreign Service	83.1	16.9	80.8	19.2	79.6	20.4	77.9	22.1	76.6	23.4
Technical	90.8	9.2	90.3	9.7	90.2	9.8	89.8	10.2	89.6	10.4
Administrative Support	23.6	76.4	22.1	77.9	21.6	78.4	21.1	78.9	20.4	79.6
Operational	87.5	12.5	86.5	13.5	81.6	18.2	82.3	17.7	81.2	18.8
Other	-	-	-	-	67.3	32.7	-	-	67.8	32.2
TOTAL	68.3	31.7	67.4	32.6	66.3	33.7	66.1	33.9	65.2	34.8

\* As of 31 December unless otherwise noted

Source: PSC Annual Report; June 1978 data are from TBS

Table 3

MEN AND WOMEN BY OCCUPATIONAL CATEGORY AS PERCENTAGE OF TOTAL MEN  
AND WOMEN EMPLOYED

CATEGORY	1974*		1975		1976		1977		30 June 78	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Senior Executive	0.6	0.02	0.6	0.02	0.7	0.03	0.7	0.04	0.6	0.03
Scientific and Professional	9.5	6.5	9.6	6.5	9.9	6.3	10.0	5.8	9.7	5.4
Administrative and Foreign Service	20.4	9.0	20.9	10.3	21.1	11.2	21.4	11.8	21.1	12.0
Technical	12.5	2.7	12.7	2.8	12.8	2.8	12.9	2.8	12.7	2.8
Administrative Support	9.6	67.1	8.9	65.2	8.4	63.0	8.2	59.7	8.0	58.7
Operational	47.4	14.6	47.2	15.2	47.0	16.4	46.7	19.6	47.1	20.5
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	0.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

\* As of 31 December unless otherwise noted

Source: PSC Annual Report; June 1978 data are from TBS



Table 4

DISTRIBUTION BY PERCENTAGE OF EMPLOYEES BY JUNIOR  
OFFICER LEVELS WITHIN OCCUPATIONAL CATEGORIES, BY SEX: 1974-1978

CATEGORY	1974*		1975		1976		1977		1978 (June)		Overall change 1974-1978 Percentage Points
	Per cent		Per cent		Per cent		Per cent		Per cent		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Senior Executive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientific and Professional	53.0	47.0	57.2	42.8	55.3	44.7	52.9	47.1	50.4	49.6	2.6
Administrative and Foreign Service	76.9	23.1	73.6	26.4	72.4	27.6	68.7	31.3	67.7	32.3	9.2
Technical	88.7	11.3	88.4	11.6	87.5	12.5	86.7	13.3	80.5	19.5	8.2
Total (officer categories)	76.9	23.1	76.3	23.7	75.1	24.9	73.4	26.6	70.6	29.4	6.3

\* As of 31 December unless otherwise noted

Source: Personnel Application Centre, DSS, Report E1887

Table 5

DISTRIBUTION BY PERCENTAGE OF EMPLOYEES BY INTERMEDIATE  
OFFICER LEVELS WITHIN OCCUPATIONAL CATEGORIES, BY SEX: 1974-1978

CATEGORY	1974*		1975		1976		1977		1978 (June)		Overall change 1974-1978 Percentage Points
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Senior Executive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientific and Professional	92.2	7.8	87.5	12.5	85.1	14.9	84.4	15.6	84.7	15.3	7.5
Administrative and Foreign Service	89.8	10.2	87.9	12.1	86.6	13.4	84.7	15.3	84.4	15.6	5.4
Technical	97.8	2.2	97.6	2.4	97.3	2.7	97.3	2.7	97.1	2.9	0.7
Total (officer categories)	91.8	8.2	89.3	10.7	87.9	12.1	86.7	13.3	86.4	13.6	5.4

\* As of 31 December unless otherwise noted

Source: Personnel Application Centre, DSS, Report E1887

Table 6

DISTRIBUTION BY PERCENTAGE OF EMPLOYEES BY SENIOR  
OFFICER LEVELS WITHIN OCCUPATIONAL CATEGORIES, BY SEX: 1974-1978

CATEGORY	1974*		1975		1976		1977		1978 (June)		Overall change 1974-1978 Percentage Points
	Per cent		Per cent		Per cent		Per cent		Per cent		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Senior Executive	98.5	1.5	98.1	1.9	97.6	2.4	96.9	3.1	97.1	2.9	1.4
Scientific and Professional	97.9	2.1	97.4	2.6	97.5	2.5	96.6	3.4	96.5	3.5	1.4
Administrative and Foreign Service	96.9	3.1	96.0	4.0	95.1	4.9	94.6	5.4	94.4	5.6	2.5
Technical	97.1	2.9	97.1	2.9	96.8	3.2	97.0	3.0	97.0	3.0	0.1
Total (officer categories)	97.5	2.5	96.8	3.2	96.4	3.6	95.8	4.2	95.6	4.4	1.9

\* As of 31 December unless otherwise noted

Source: Personnel Application Centre, DSS, Report E1887



Table 7

APPOINTMENTS FROM OUTSIDE AND WITHIN  
THE PUBLIC SERVICE BY SEX: 1974-1977

	1974		1975		1976		1977	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Appointments from outside the Public Service	26,018	20,549	19,906	16,345	16,614	13,115	12,663	9,773
Appointments within the Public Service	47,734	32,498	51,558	39,364	50,740	40,517	62,232	50,304
TOTAL	73,752	53,047	71,462	55,709	67,354	53,632	74,895	60,077

Source: PSC Annual Reports

Table 8

PERCENTAGE OF APPOINTMENTS FROM OUTSIDE  
AND WITHIN THE PUBLIC SERVICE, BY SEX: 1974-1977

	1974		1975		1976		1977	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Appointments from outside the Public Service	55.9	44.1	54.9	45.1	55.9	44.1	56.4	43.6
Appointments within the Public Service	58.4	41.5	56.7	43.3	55.6	44.4	55.3	44.7
TOTAL	57.5	42.5	56.2	43.8	55.6	43.2	55.4	44.6

Source: PSC Annual Reports

Table 9A

APPOINTMENTS FROM OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE AND PROMOTIONS  
TO POSITIONS, INDETERMINATE AND TERM, BY SEX: 1976

CATEGORY	APPOINTMENTS FROM OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE				PROMOTIONS			
	Indeterminate		Term		Indeterminate		Term	
	Number M	Number W	Per cent M	Per cent W	Number M	Number W	Per cent M	Per cent W
Senior Executive	25	0	100.0	0.0	5	0	100.0	0.0
					161	7	95.8	4.2
Scientific and Professional	1,047	813	56.3	43.7	234	225	51.0	49.0
					2,418	648	78.9	21.1
Administrative and Foreign Service	1,963	637	75.5	24.5	385	233	62.3	37.7
					7,030	2,443	74.2	25.8
Technical	1,277	291	81.4	18.6	364	121	75.1	24.9
					4,067	428	90.5	9.5
Administrative Support	794	3,960	16.7	83.3	649	2,639	19.7	80.3
					3,006	10,512	22.2	77.8
Operational	6,275	3,129	66.7	33.3	3,547	1,055	78.1	22.9
					5,625	678	88.7	11.3
Other	44	11	80.0	20.0	3	0	100.0	0.0
					17	14	54.8	45.2
TOTAL	11,425	8,841	56.4	43.6	5,187	4,273	54.8	45.2
					22,024	14,730	59.9	40.1
					2,150	2,113	50.4	49.6

Source: Women in the Canadian Public Service,  
Volume II, Human Resources Planning Division, PSC, 31 March 1978

Table 9B

APPOINTMENTS FROM OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE AND PROMOTIONS  
TO POSITIONS, INDETERMINATE AND TERM, BY SEX: 1977

CATEGORY	APPOINTMENTS FROM OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE								PROMOTIONS							
	Indeterminate				Term				Indeterminate				Term			
	Number M	W	Per cent M	W	Number M	W	Per cent M	W	Number M	W	Per cent M	W	Number M	W	Per cent M	W
Senior Executive	21	2	91.3	8.7	4	0	100.0	0.0	253	8	96.9	3.1	7	0	100.0	0.0
Scientific and Professional	1,085	827	56.7	43.3	194	204	48.7	51.3	2,052	588	77.7	22.3	120	59	67.0	33.0
Administrative and Foreign Service	1,589	568	73.7	26.3	478	311	60.6	39.4	8,938	2,964	75.1	24.9	353	143	71.2	28.8
Technical	1,242	208	85.7	14.3	271	117	69.8	30.2	3,810	469	89.0	11.0	238	59	80.1	19.9
Administrative Support	578	3,032	16.0	84.0	422	1,873	18.4	81.6	2,654	10,236	20.6	79.4	440	1,558	22.0	78.0
Operational	5,245	2,385	68.7	31.3	1,501	221	87.2	12.8	4,866	474	91.1	8.9	486	24	95.3	4.7
Other	32	24	57.1	42.9	1	0	100.0	0.0	23	11	67.6	32.4	0	0	0.0	0.0
TOTAL	9,792	7,046	58.2	41.8	2,871	2,726	51.3	48.7	22,596	14,750	60.5	39.5	1,644	1,893	47.2	52.8

Source: Women in the Canadian Public Service,  
Volume II, Human Resources Planning Division, PSC, 31 March 1978



Table 10

INTERESTED AND QUALIFIED WOMEN IN THE  
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL CATEGORY

GROUP	October 1976 to March 1978*				October 1976 to March 1978				as of March 1978			
	applications received (interested)		put on inventory (qualified)		referred		appointed		on inventory (interested/qualified)			
	Number	Per cent M W	Number	Per cent M W	Number	Per cent M W	Number	Per cent M W	Number	Per cent M W	Number	Per cent M W
AR/Architecture and Town Planning	494	91.5	253	88.9	47	91.5	13	84.6	439	89.5	439	10.5
AU/Auditing	664	89.2	115	93.1	223	94.6	21	81.0	17	94.5	17	5.9
BI/Biological Sciences	1,130	71.1	591	77.2	163	89.6	24	95.8	210	57.2	210	42.8
CH/Chemistry	594	82.7	492	88.0	21	85.7	3	100.0	566	87.8	566	12.2
ED-EDS/Education Services	795	55.3	359	59.9	105	79.0	15	53.3	409	67.5	409	32.5
EN-ENG/Engineering	2,510	97.5	1,067	98.7	507	99.0	95	98.9	2,717	99.1	2,717	0.9
EN-SUR/Survey	83	97.6	19	100.0	0	-	0	-	49	100.0	49	0.0
ES/Economics, Sociology and Statistics	2,531	86.6	559	84.1	361	84.8	75	77.3	425	71.3	425	28.7
FO/Forestry	155	87.1	72	100.0	0	-	0	-	11	100.0	11	0.0
HE/Home Economics	358	4.5	178	8.4	48	-	3	0.0	155	3.2	155	96.8
HR/Historical Research	691	60.6	248	61.3	75	56.0	17	47.1	289	66.1	289	33.9
LS/Library Science	456	40.1	427	36.8	284	28.2	81	23.5	432	33.8	432	66.2
MD/Medicine	278	82.0	247	83.4	78	93.6	11	90.9	259	79.9	259	20.1
NU/Nursing	663	6.6	490	7.6	77	1.3	19	0.0	563	2.5	563	97.5
OP/Occupational and Physical Therapy	26	15.4	21	38.1	26	23.1	4	0.0	40	17.5	40	82.5
PC/Physical Sciences	1,037	84.4	689	91.6	399	87.5	108	79.6	575	91.5	575	8.5
PH/Pharmacy	53	75.5	44	65.9	0	-	0	-	62	66.2	62	33.8
PS/Psychology	298	68.5	193	69.9	69	72.5	13	61.5	176	68.2	176	31.8
SE/Scientific Research	1,522	90.8	1,111	95.4	782	97.6	102	99.0	1,176	94.9	1,176	5.1
SG/Scientific Regulation	520	76.3	369	85.1	133	100.0	11	100.0	441	82.8	441	17.2
SW-SCW/Social Welfare	272	50.4	118	42.4	14	85.7	2	50.0	136	46.3	136	53.7
Scientific and Professional Category	15,130	76.4	7,663	76.3	3,412	82.5	617	74.2	9,147	88.2	9,147	21.8

\* For AUs the data are for January 1976 to March 1978

Source: Women in the Canadian Public Service,  
Volume I, Human Resources Planning Division, PSC, 31 March 1978

Table 11

INTERESTED AND QUALIFIED WOMEN IN THE  
ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE CATEGORY

GROUP	January 1976			March 1978			October 1976			March 1978			as of March 1978		
	applications received			put on inventory			referred			appointed			on inventory		
	Number	Per cent		Number	Per cent		Number	Per cent		Number	Per cent		Number	Per cent	
		M	W		M	W		M	W		M	W		M	W
AS/Administrative Services	4,016	70.7	29.3	1,442	69.3	30.7	1,264	69.1	30.9	211	61.6	38.4	732	69.8	30.2
CO/Commerce	347	92.2	7.8	252	94.0	6.0	237	92.8	7.2	48	91.7	8.3	118	90.7	9.3
CS/Computer Systems															
Administration	1,045	81.6	18.4	540	81.5	18.5	1,256	76.8	23.2	100	80.0	20.0	173	84.4	15.6
FI/Financial Administration	1,529	89.8	10.2	580	93.6	6.4	691	91.5	8.5	69	81.2	18.8	356	94.4	5.6
IS/Information Services	962	53.0	47.0	484	56.0	44.0	20	30.0	70.0	7	28.6	71.4	297	66.6	43.4
OM/Organization and Methods	232	85.3	14.7	151	84.1	15.9	166	83.7	16.3	39	82.1	17.9	53	92.5	7.5
PE/Personnel Administration	770	61.0	39.0	216	62.0	38.0	174	54.0	46.0	44	52.3	47.7	118	71.2	28.8
PG/Purchasing and Supply	1,025	96.0	4.0	307	92.8	7.2	1,086	95.6	4.4	83	92.8	7.2	165	91.5	8.5
PM/Program Administration	928	79.6	20.4	297	72.7	27.3	1,000	73.9	26.1	222	68.5	31.5	102	81.4	18.6
WP/Welfare Programs	322	62.4	37.6	50	48.0	52.0	33	48.5	51.5	7	71.4	28.6	15	100.0	0.0
Administrative and Foreign Service category	11,176	76.0	24.0	4,319	75.8	24.2	5,927	79.7	20.3	830	62.4	27.6	2,129	77.0	23.0

Source: Women in the Canadian Public Service,  
Volume I, Human Resources Planning Division, PSC, 31 March 1978.

Table 12

INTERESTED AND QUALIFIED WOMEN IN THE  
TECHNICAL CATEGORY

GROUP	October 1976			to			March 1978			October 1976			to			March 1978			as of March 1978		
	applications received (interested)			put on inventory (qualified)			referred			appointed			on inventory (interested/qualified)								
	Number	Per cent M	W	Number	Per cent M	W	Number	Per cent M	W	Number	Per cent M	W	Number	Per cent M	W	Number	Per cent M	W	Number	Per cent M	W
DD/Drafting and Illustration	720	75.7	24.3	750	81.1	18.9	259	73.7	26.3	61	65.6	34.4	758	80.7	19.3						
EG-ESS/Engineering and Scientific Support	1,815	78.3	21.7	1,712	81.6	18.4	973	77.7	22.3	241	78.0	22.0	1,595	80.6	19.4						
EL/Electronics	701	99.3	0.7	412	99.5	0.5	0	-	-	0	-	-	428	100.0	0.0						
GI/General Technical	1,047	81.6	18.4	903	82.5	17.5	316	76.3	23.7	100	79.0	21.0	973	81.0	19.0						
PI/Primary Products Inspection	29	79.3	20.7	14	85.7	14.3	0	-	-	0	-	-	11	81.8	18.2						
PY/Photography	659	91.2	8.8	351	94.3	5.7	74	81.1	18.9	5	100.0	0.0	404	93.6	6.4						
SI/Social Science Support	623	47.5	52.5	520	42.3	57.7	859	57.4	42.6	188	44.7	55.3	730	40.7	59.3						
TI/Technical Inspection	960	97.5	2.5	568	99.3	0.7	48	100.0	0.0	11	100.0	0.0	740	97.7	2.3						
Technical category	6,554	82.0	18.0	5,230	82.0	18.0	2,529	70.7	29.3	606	65.5	34.5	5,639	80.2	19.8						

Source: Women in the Canadian Public Service,  
Volume I, Human Resources Planning Division, PSC, 31 March 1978



Table 13

BACHELOR'S AND FIRST PROFESSIONAL DEGREES AWARDED IN CANADA FROM 1974 to 1976,  
BY SEX AND BY DISCIPLINE

DISCIPLINE	1974			1975			1976		
	Number M	W	Per cent M W	Number M	W	Per cent M W	Number M	W	Per cent M W
1. Education	6,940	8,380	45.3 54.7	7,516	10,904	40.8 59.2	7,430	12,174	37.9 62.1
2. Fine and Applied Arts	721	1,170	38.1 61.9	876	1,335	39.6 60.4	910	1,447	38.6 61.4
3. Humanities	4,719	5,070	48.2 51.8	4,520	5,413	45.5 54.5	4,291	5,394	44.3 55.7
4. Commerce	3,955	649	85.9 14.1	4,370	876	83.3 16.7	5,120	1,263	80.2 19.8
5. Agriculture and Biological Sciences	2,498	1,993	55.6 44.4	2,997	2,383	55.7 44.3	3,260	2,698	54.7 45.3
6. Engineering and Applied Sciences	3,760	939	98.0 2.0	3,587	1,259	97.4 2.6	3,140	1,690	96.5 3.5
7. Health professions	2,546	2,445	51.0 49.0	2,430	2,707	47.3 52.7	2,537	2,954	46.2 53.8
8. Mathematics and Physical Sciences	3,376	980	77.5 22.5	3,327	921	78.3 21.7	3,090	928	76.9 23.1
9. No specialization	4,371	3,970	52.4 47.6	3,868	3,837	50.2 49.8	3,722	4,063	47.8 52.2
All disciplines	43,788	31,063	58.5 41.5	44,971	35,766	55.7 44.3	44,720	38,556	53.7 46.3

Source: Women in the Canadian Public Service,  
Volume I, Human Resources Planning Division, PSC, 31 March 1978

Table 14

MOBILITY OF WOMEN AND MEN FROM THE PUBLIC SERVICE BY  
OCCUPATIONAL CATEGORY: 1976-1977

INDETERMINATE EMPLOYEES ONLY

CATEGORY	Population						Separations						Appointments from outside the Public Service					
	1976			1977			1976			1977			1976			1977		
	M %	W %	M %	M %	W %	M %	M %	W %	M %	M %	W %	M %	M %	W %	M %	M %	W %	M %
Senior Executive	1,238 97.6	30 2.4	1,286 97.1	38 2.9	5,566 23.0	77 98.9	3 1.3	96 99.0	4 1.0	1,047 56.3	25 100.0	0 0.0	1,085 56.7	813 43.7	21 91.3	2 8.7		
Scientific and Professional	18,439 76.6	5,637 23.4	18,686 77.0	5,566 23.0	11,341 22.1	2,389 72.3	923 46.1	1,197 50.0	1,200 50.0	1,963 75.5	637 24.5	813 43.7	1,589 73.7	568 26.3				
Administrative and Foreign Service	39,207 79.6	10,033 20.4	39,916 77.9	11,341 22.1	2,389 72.3	2,359 75.2	305 24.8	1,352 81.4	309 18.6	1,277 81.4	291 18.6	3,960 83.3	578 16.0	3,032 84.0				
Technical	23,627 90.2	2,554 9.8	24,068 89.8	2,732 10.2	15,285 21.1	1,883 18.2	494 81.8	1,621 17.1	7,899 82.9	794 16.7	6,275 66.7	3,129 33.3	5,245 68.7	2,385 31.1				
Administrative Support	15,482 21.6	56,266 78.4	15,285 21.1	57,301 78.9	9,794 79.4	9,690 74.4	2,554 20.6	9,690 74.4	2,584 25.6	6,275 66.7	3,129 33.3	5,245 68.7	2,385 31.1					
Operational	87,009 81.8	19,330 18.2	87,282 82.3	18,761 17.7	16,577 55.96	13,045 44.04	16,255 56.1	12,724 43.9										
TOTAL	185,304 66.3	93,997 33.7	186,863 66.1	95,922 33.9														

\* Included in total are 55 other appointments from outside the Public Service in 1976 and 56 in 1977

Source: PSC Annual Report, 1977

Table 15

PARTICIPATION RATES OF MEN AND WOMEN  
BY SOURCE OF TRAINING

	1976-77		1977-78	
	M	W	M	W
Departmental training	35.6	45.6	39.3	52.8
Interdepartmental training	3.7	3.7	4.7	4.2
Outside Public Service	5.1	2.8	6.0	3.5
Outside normal working hours	3.6	3.5	4.4	4.4

Source: Training and Development in the Public Service 1977-78



Table 16  
TYPE OF TRAINING BY SEX AND OCCUPATIONAL CATEGORY

	Senior Executive			Scientific and Professional			Administrative and Foreign Service			Technical			Administrative Support			Operational			Total			Per cent of Women
	M		Total	M		Total	M		Total	M		Total	M		Total	M		Total	M		Total	
	W	5	88	W	342	1,799	W	2,419	8,998	W	168	1,555	W	7,610	10,602	W	574	5,098	W	19,574	11,979	31,613
Personnel management	83	5	88	1,457	342	1,799	6,579	2,419	8,998	1,837	168	1,555	2,992	7,610	10,602	4,524	574	5,098	19,574	11,979	31,613	38.0
Electronic data processing	22	—	22	774	82	856	1,590	388	1,978	260	77	337	402	731	1,133	196	50	246	3,511	1,429	4,940	28.9
Financial administration	40	3	43	546	30	576	1,492	303	1,795	155	9	164	164	765	929	57	7	64	2,719	1,317	4,036	12.3
Pre-retirement	8	1	9	141	15	156	448	77	525	337	11	348	138	245	383	307	77	384	2,216	813	3,029	26.8
New employment orientation	—	—	—	141	125	266	358	176	534	95	23	118	297	1,179	1,476	1,567	802	2,369	2,546	2,355	4,901	48.1
Technical and professional	61	3	64	4,320	1,760	6,080	10,884	4,519	15,403	7,979	359	8,338	6,467	15,159	21,626	10,694	4,653	15,347	42,960	26,828	69,788	38.4
Administration	45	3	48	734	274	1,008	4,239	1,282	5,521	592	120	712	584	2,316	2,900	590	9	599	7,411	4,195	11,606	36.1
TOTAL	249	15	264	8,113	2,628	10,741	25,590	9,164	34,694	11,255	767	11,572	11,044	28,005	39,049	17,935	6,172	24,107	80,937	48,916	129,853	37.7
Percent of women in category	5.5			24.5			26.4			6.6			71.7			25.6			37.7			

Source: *Training and Development in the Public Service, 1977-78*

Table 17

PROPORTION OF TRAINING ACTIVITIES GIVEN TO WOMEN AS A  
PERCENTAGE OF TRAINING ACTIVITIES GIVEN TO GROUP

GROUPS	1976-1977				1977-1978			
	M	W	Total	%W	M	W	Total	%W
ED	2,817	2,770	5,587	49.6	2,009	2,218	4,227	52.5
HE	2	56	58	96.6	1	26	27	96.3
LS	106	171	277	61.7	119	210	329	63.8
NU	59	472	531	88.9	75	628	703	89.3
AS	3,254	1,366	4,260	32.1	4,226	1,662	5,888	28.2
AT	138	95	233	40.8	207	155	362	42.8
IS	142	107	249	43.0	222	163	385	42.3
PE	2,714	748	3,462	21.6	1,872	860	2,732	31.5
PM	18,176	6,176	24,352	25.4	18,390	6,991	25,386	27.6
TR	480	471	951	49.5	543	658	1,201	54.8
SI	507	376	883	42.6	488	387	875	44.2
CR	10,782	24,440	35,222	69.4	11,849	28,849	40,694	70.9
DA	603	423	1,026	41.2	583	629	1,212	51.9
OE	12	26	38	68.4	33	36	69	52.2
ST	277	3,772	4,049	93.2	309	5,138	5,447	94.3
CX	3,088	46	3,134	1.5	4,896	39	4,935	0.8
HS	948	186	1,134	16.4	499	200	699	28.6
PO	5,052	584	5,636	10.4	15,430	5,958	21,388	27.9

Source: Training and Development in the Public Service 1977-1978

Table 18

## EDUCATION LEAVE

	1976-1977				1977-1978			
	M	W	Total	%W	M	W	Total	%W
100% of salary	88	11	99	11.1	132	103	235	43.4
With allowance	66	79	145	54.5	107	79	186	42.4
Without salary	41	28	69	40.6	59	21	80	26.3
Less than 6 months	35	36	71	50.7	97	77	174	44.3
6 months or more	160	82	242	33.9	201	126	327	38.5

Source: Training and Development in the Public Service 1977-1978

Table 19

PARTICIPATION IN THE CAREER ASSIGNMENT  
PROGRAM BY SEX: 1974-1978

Year	Number		Total	Per cent	
	M	W		M	W
1974	35	9	44	79.5	20.5
1975	50	22	72	69.4	30.6
1976	55	14	69	79.7	20.3
1977	54	9	63	85.7	14.3
1978	47	12	59	79.7	20.3

Source: CAP Office, Public Service Commission

Table 20

PARTICIPATION IN THE SENIOR MANAGEMENT  
DEVELOPMENT PROGRAM BY SEX: 1974-1978

Year	Number		Total	Per cent	
	M	W		M	W
1974	54	6	60	90.0	10.0
1975	69	7	76	90.8	9.2
1976	83	15	98	84.7	15.3
1977	79	8	87	90.8	9.2
1978 (January-June)	59	7	66	89.1	10.9
TOTAL	344	43	387	88.9	11.1

Source: Executive Programs, Public Service Commission

Table 21

PARTICIPATION IN THE CAREER ORIENTATION PROGRAM  
BY SEX: 1974-1978

April to April	On Assignment		Appointed Total	Groups	Eligible Population (LAT & EDS)		
	M	W			M	W	Total
1974-1975	21	15	36	41.7	54	PE, AS, PM, IS, OM	864 911 1775 (Sept. 1975)
1975-1976	59	69	128	53.9	32	PE, AS, PM, IS	825 827 1652 (Sept. 1976)
1976-1977	36	36	72	50.0	81	PE, AS, PM, IS, OM	815 908 1723 (Sept. 1977)
1977-1978	76	57	133	42.9	45	PE, AS, FS, IS, HR CO, FI, PM	- - 1260* (June 1978)
1978 (May-June)	0	6	6	100.0	-	-	-

\* The difference in total population is accountable in part by the transfer of many LATs to the Department of National Defence.

Source: POC Program, Public Service Commission.



Table 22

PARTICIPATION IN THE ADMINISTRATIVE TRAINEE PROGRAM,  
INTERNAL AND EXTERNAL, BY SEX: 1974-1977

Year of Appointment	Internal				External				% of Grand Total	
	M	W	%W	Total	M	W	%W	Total	M	W
1974	39	27	40.9	66	155	70	31.1	225	66.7	33.3
1975	20	12	37.5	32	83	50	37.6	133	62.4	37.6
1976	13	10	43.5	23	65	35	35.0	100	63.4	36.6
1977	18	12	40.0	30	84	64	43.2	148	57.3	42.7

Source: Post-Secondary Recruitment Program, PSC.

Table 23

NUMBER AND PERCENTAGE OF APPOINTMENTS TO POSITIONS  
PAID AT THE TIRL AND DEVELOPMENTAL LEVELS: 1975-1978

	Internal				External				Total (internal/external)			Grand Total (internal/external)			TIRL		
	M	W	Total	%W	M	W	Total	%W	M	W	Total	M & W			M	W	Total
1975*	312	77	389	19.8	669	153	822	18.6	981		230	1,211			195	27	222
1976	332	78	410	19.0	705	235	940	25.0	1,037		313	1,350			262	118	380
1977	355	89	444	20.0	728	286	1,014	28.2	1,083		375	1,458			267	127	394
1978*(June)	189	73	262	27.8	329	115	444	25.9	518		188	706			269	169	438

\*As of 31 December unless otherwise noted

Source: Post-Secondary Recruitment Program, PSC.

## PART II DEPARTMENTAL ACTION PLANS 1978-79

### HIGHLIGHTS

The 1975 program guidelines specified five types of effective actions that departments were to undertake in implementing Equal

Opportunities for Women programs:

- recruit and promote qualified women;
- encourage and accelerate career advancement through training and development programs;
- identify and remove any employment or promotion barriers to any occupational group;
- eliminate discriminatory elements in acts, regulations, policies and practices; and
- attempt to change behaviour which militates against the participation of women at all levels of any occupational group.

The activity chart depicts graphically the principal action plans of individual departments for 1978-79, both within the framework of the five effective actions and in relation to other current personnel policies and issues. Year-to-year comparisons provide an overview of shifts in emphasis within departmental programs. The comparisons that follow refer to changes between 1977-78 and 1978-79 action plans.

The greatest changes in 1978-79 are in the area of recruitment and promotion of qualified women. Many more departments have indicated their intention to review staffing regulations and policies and to monitor staffing activities. At the same time, less emphasis is being placed on external recruitment, reflecting the reduction in external appointments noted earlier. There is a reduction in the planned utilization of lateral transfers and in the planned development and use of internal inventories as staffing tools. The latter is attributed to problems in efficiently and effectively developing and maintaining inventories.

There is an increase in activity in the training and development area. In most departments, course participation will be actively encouraged, especially when integrated with the training needs identifi-

cation process. Special development programs, however, have seen a decline. This may be partially explained by the difficulty of providing promotion opportunities after completion of such programs because of a general lack of mobility in the departments.

In the area of removal of employment and promotion barriers, there is a general decrease in activities relating to analysis of specific groups, job requirements and classification, trends, and labour-market studies. This indicates that departments are advancing beyond the stage of study and research, which characterized many programs in previous years, and this shift in emphasis may be partially attributed to increased availability of data relating to the employment of men and women; however, fewer than half of the reporting departments specified action plans to improve the utilization of secretarial resources or to provide improved career ladders for secretaries, although this is an area requiring specific attention.

Departmental programs in 1977-78 showed a reduced level of activity in the area of eliminating discriminatory elements; it was to increase again in 1978-79, however, with approximately 25 per cent of departments having activities planned. The decline in 1977-78 was interpreted as reflecting the view of departments that major discriminatory elements had been identified and removed. The reasons for the 1978-79 increase are not clear; however, it may reflect the interest of departments in refining their policies and removing discriminatory elements that had not presented major employment barriers.

In the area of changing attitudes, two broad categories have been considered, namely career counselling and generating awareness and commitment. Departments are emphasizing the improvement of their career-counselling facilities. For the first time, however, there is a reduction in the number of departments proposing to conduct career-planning workshops.

The area of commitment and awareness shows a high level of activity, but the types of planned actions have changed substantially since the early days of the program. Few specific "awareness sessions" are being held; rather, awareness is being generated through the integration of EOW concerns with standard training packages, participation



of managers in developing and implementing programs, and distribution of information on a regular basis.

A few departments have advanced to the stage of preparing regional action plans; however, more regional involvement is needed, given the fact that more than 60 per cent of female employees are located outside the National Capital Region.

In summary, the emphasis on external recruiting has decreased. An important portion of energy will be devoted to improved utilization of existing human resources through judicious use of training and development. Publicity, general information, and commitment-raising activities will be maintained. Efforts will be made to ensure that services are extended in the regions so that more employees benefit from the program. However, further emphasis needs to be placed on internal monitoring mechanisms to regularly review program implementation and progress achieved. The Equal Opportunities for Women program is increasingly having to compete for limited departmental resources, and the rate of progress achieved to date indicates that special measures are still needed if the government's objective is to be achieved within " a reasonable period of time".

## PLANNED EOW ACTIVITIES BY DEPARTMENT -- 1978-79

- 42 -





## REVIEWS AND PLANS BY DEPARTMENT

### AGRICULTURE CANADA

#### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Agriculture Canada, including the Canadian Grain Commission, Canadian Dairy Commission, National Farm Products Marketing Council and the Agricultural Stabilization Board, now numbers 9,717 employees, 2,072 (or 21.3 per cent) of whom are women. The 0.4-per-cent increase in female participation since 1976-77 is acknowledged by the department to be modest. Of the eight objectives set, only one was achieved. The remaining seven are to be reintroduced, with revisions, in 1978-79.

The number of senior executives, all male, decreased by 13 since 1975 which, together with the paucity of women at the middle management level, leads the department to consider appointment of women to the Executive category as an unrealistic goal in the foreseeable future. The Scientific and Professional category showed limited improvement, increasing the number of women by five and men by 10 for an overall gain for women of 0.3 per cent. The most significant gain (1.3 per cent) was in the Administrative and Foreign Service category. Administrative Services group acquired nine women, Financial Administration two women, and Personnel Administration three women. This offsets losses of a total of five women from other groups in the category. Progress was also made in the Technical category with the addition of four women. Twenty-four women and five men were added to the Engineering and Scientific Support group, and in the Primary Products Inspection group, long a male stronghold, 16 women and 26 men were recruited. The department notes, however, that the one-per-cent increase in female participation in the Technical category is concentrated at the lower levels. A slight reduction in the number of administrative support staff was noted, as was an encouraging upward trend in the representation of women at higher levels of the Clerical and Regulatory group. There was an increase of 25 in the Secretarial group, one of whom was a man. Although no activities were planned specifically for the Operational category, five additional women were recruited.



## 2. PLANNING: 1978-79

The department has cited as its first objective the development of a five-year plan of action, with the Human Resources Planning and the Training and Development sections working together to develop a workshop for line managers, and individual organization plans. The HRP section will also work with the EOW committee and branch heads to co-ordinate a departmental plan. Career aspirations, as revealed in the results of a questionnaire distributed to women employees, will be considered by a study group recommending proposals to the Personnel Administration Branch. Increased participation in EOW committee activity of regionally based women and line managers will be encouraged and monitored, and the special career-progression problems of women in field establishments will be identified by the HRP section. Training programs for the Secretarial group will be reviewed, and the Training and Development section will be asked to develop a module for managers on the effective use of secretarial services. A handbook on departmental procedures will be developed for use by line managers and secretaries. The possibility of establishing a skills inventory of administrative support staff with officer potential and eligibility lists of administrative support staff qualifying in officer competitions at entrance levels will be investigated. Recommendations resulting from a study of clerks in the Ottawa-Hull area will be submitted to the Personnel Administration Branch. Efforts to increase the number of women at the middle-management level will include, wherever possible, female representation on selection boards, distribution of information regarding management courses, review of departmental training programs, and a report on the progress of female employees in the monthly departmental newspaper. Progress of women technicians has not, it is felt, been on a par with male colleagues regardless, in some cases, of higher educational qualifications. Reasons and recommendations for improvement will be identified by a study of the Technical category. A pool of person-years will be sought to establish a formal development program for support staff, and an investigation will be conducted of a

job-rotation program to increase work experience and thereby mobility of support staff. If the investigation proves the feasibility of such programs, they may form part of the five-year plan. The study of part-time employment continues in connection with the alternate work arrangement survey.

# AGRICULTURE CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	31	-	100.0	-	21	-	100.0	-	18	-	100.0	-
Scientific and Professional	2,022	97	95.4	4.6	2,033	97	95.4	4.5	2,043	102	95.2	4.8
Administrative and Foreign Service	475	90	84.1	15.9	494	105	82.5	17.5	492	114	81.2	18.8
Technical	3,072	327	90.4	9.6	3,121	341	90.1	9.9	3,155	387	89.1	10.9
Administrative Support	324	1,370	19.1	80.9	289	1,414	17.0	83.0	274	1,410	16.3	83.7
Operational	1,721	52	97.1	2.9	1,166	54	96.8	3.2	1,663	59	96.6	3.4
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	7,645	1,936	79.8	20.2	7,637	2,012	79.1	20.9	7,645	2,072	78.7	21.3

Source: Departmental data

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

No action plans were submitted.



## CANADA POST

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Canada Post, a highly decentralized department, provided a national and regional review of male/female distribution, stating that departmental averages are the result of a synthesis of widely divergent regional figures and, as such, Canada Post's total composition figures do not exist as a reality in any particular part of the department.

From a national perspective, the department has experienced little change in the distribution of men and women. The percentage of women employees declined marginally, from 28.2 per cent in 1976 to 28.1 per cent in 1977. In actual numbers, there are 18,804 women employed in Canada Post, 110 more than in 1976. The Executive category remains exclusively male and the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, and Operational categories have virtually the same participation rate for women as last year. The percentage of women employed in the Administrative Support category, however, rose from 78.8 per cent in 1976 to 79.6 per cent in 1977.

The department expressed concern over the decrease in the number of AT positions, from 22 in 1975 to 11 positions in 1977; women occupy only three of the 11 positions, or 27.3 per cent.

The rapid growth of the GL group, which was predicted last year, did in fact materialize; the group increased in size by 24 per cent. Unfortunately, of the 274 additional employees in the GL group, only five were women.

The percentage of female letter carriers (P0-3s) increased for the third year -- women now comprise 6.1 per cent of the group, an increase of 1.2 per cent since last year and 1.8 per cent since 1975. Similarly, female participation at the P0-4 level (mail clerk, sorter, coder, etc.) has increased from 34.5 per cent in 1975 to 41.8 per cent in 1977. Canada Post attributes this trend to the increased use of mechanized sorting and coding equipment and the greater success women have had in passing the selection and training processes.

The department observed that whereas the Public Service as a whole experienced an eight-per-cent increase in the percentage of women in officer categories in 1977-78, Canada Post had not only started from behind, but was being left even further behind. The trend of women employed in a support capacity or in a junior supervisory/ managerial capacity persists, even in groups where there are feeder positions with women incumbents. For example, the bulk of Canada Post's population (90.7 per cent) is in the Operational category; the department reports, however, that this does not necessarily inhibit promotion opportunities. The organization is such that the Postal Supervisory group bridges the gap between the Postal Operations group and the Postal Management group, thus providing a good career path for employees interested in occupying supervisory or managerial positions. In addition, many positions in groups such as FI, AS, PE, and IS do not require operational experience as a qualification, thus facilitating career progression from the Administrative Support category to the Administrative and Foreign Service category. Nonetheless, the department reports that instead of even a slight rise in the percentage of higher level positions filled by women, there is a stabilization or decline and "an increase of 'ghettoization' at entry levels".

The department reports an interesting observation on the membership of the Canadian Union of Postal Workers: almost 40 per cent of the membership is female, Canada Post speculates, and if the present trend continues, women may be in the majority within a very few years. The department questions whether this will affect the militant personality of the union and whether there will be an increase in female participation in the union executive. The Public Service Alliance of Canada in Canada Post has established an Equal Opportunities committee that has met with the departmental EOW committee and there is ongoing liaison.

Canada Post is composed of four regions -- Atlantic, Quebec, Ontario, and Western -- and headquarters, a corporate component concerned with departmental planning and administration that, for the purpose of

EOW planning, is considered a fifth region. The department reports that although each region has its own peculiarities, the composition of Ontario region is closest to the national norm. The regions seem to be paired, with Ontario and Western regions exhibiting one pattern of population distribution, and the Quebec and Atlantic regions exhibiting another. The composition of headquarters is vastly different from any of the other regions, resulting from the lack of an operations unit and a high proportion of positions in the Administrative and Foreign Service category. Ontario and Western regions show a higher percentage of female employees, especially in the Operational category, and at the PO-4 level in particular. On the other hand, Quebec and Atlantic regions have a participation rate for women in these areas that is substantially lower than the departmental average. Although 44.2 per cent of the headquarters population is female (16.1 per cent higher than the departmental average), this is not reflected in the representation of women in the Administrative and Foreign Service category at headquarters, which is 12.9 per cent. Whereas 54.8 per cent of all men at headquarters are in this category, only 10.3 per cent of the women are so situated, and at the lowest levels. The majority (88.5 per cent) of the women at headquarters are in the Administrative Support category.

The department reports that evaluation of the objectives for 1977-78 was hampered by the fact that action plans submitted last year were, in most cases, general in nature and included no evaluation criteria. Canada Post observes that this made assessment of their impact, effectiveness, or completion virtually impossible. The department reports an additional problem: although separate plans were submitted for each region, there were no corporate, comprehensive plans for the department, and thus there were no formalized commitments for management to meet during 1977-78. Another factor that affected the departmental program was the departure of the EOW coordinator and the subsequent two months of inactivity until a new coordinator was appointed. Consequently, many of last year's activities were remedial in nature rather than progressive.



Last year, management, especially in the regions, took on the responsibility for EOW program planning and implementation, a significant initiative. The Assistant Deputy Postmaster General - Personnel assigned the responsibility for EOW in the regions to the Human Resource Planning sections of the Personnel Directorates and the job descriptions were amended accordingly. A corporate goal and business plan were developed for EOW and approved by senior management, making EOW a legitimate part of every-day management in Canada Post and managers accountable for their part of the program. Bulk supplies of pamphlets, brochures, etc. were procured to supply information centres in the regions and the departmental library at headquarters. A two-day meeting was held to discuss EOW concerns and to exchange information and common experiences; it was attended by intermediate and senior personnel from two of the regions and headquarters, including the Assistant Deputy Postmaster General - Personnel and the Deputy Postmaster General.

In the Atlantic region four information meetings were held, marking the beginning of a regional EOW program. A regional coordinator has been appointed and liaison has been established with the regional PSC coordinator. Sixteen employees of the Administrative Support category attended a seminar entitled "Exploring Your Potential"; a second session is planned for this year. The region partially met the objective to implement an inventory/appraisal system for the Administrative Support groups in that a support staff performance appraisal form has been selected; it has yet to be introduced to the districts for evaluation and implementation.

Quebec region identified as a problem a lack of awareness of the EOW program and had as its prime objective for 1977-78 the elimination of possible biases of members of selection boards. Activities undertaken by the region to support this objective were compiling and distributing statistics that showed the participation of women in the principal groups in the Administrative and Foreign Service category and in the Administrative Support category; interviewing the women to evaluate their developmental and career aspirations and plans; and initiating a regional developmental program.



Ontario region did not submit an evaluation of 1977-78 activities, since this year is the first time formal regional action plans have been developed.

Western region had four major objectives for 1977-78:

- increasing women's awareness of training and developmental opportunities, career planning, and staffing procedures;
- establishing a data base to measure female participation rates in training and development activities and promotion opportunities;
- increasing managerial awareness and support for the EOW program; and
- reducing attitudinal barriers for women seeking advancement.

Western region reports success in meeting the first objective by presenting several information and awareness sessions, developing a manual of training materials on EOW programs, and providing information about qualifications required for non-traditional positions. Statistics were gathered on women participating in training and development activities, but not in competitions. Although specific action plans were not established for the third objective, the region was successful in increasing an awareness of understanding of the EOW program. Action plans supporting the fourth objective were not implemented; however, there were many activities that contributed to changing attitudes and eliminating misconceptions. The districts within the Western region successfully concentrated their efforts on activities that contributed to increased awareness, such as information dissemination, increased participation in training and developmental programs, participation in career-planning workshops, and establishment of a more structured approach to the EOW program.

Headquarters reports that it was successful in either fully or partially implementing all seven planned activities. Those undertaken included the development of an orientation program, a career workshop, an EOW committee, a data base on the participation of women in competitions and of those seeking career counselling, and an ST inventory. A CR inventory is being initiated for levels CR-4 and above. The EOW program was added to the goals of Human Resources Planning Division for 1977-78 and EOW is now discussed regularly at branch managers' meetings.

## 2. PLANNING: 1978-79

Planning for 1978-79 has been reported in three sections: corporate plans, which will require minimal field involvement or will be concerned with departmental policy, giving direction to field programs (these plans flow from the Corporate Business Plan on EOW); corporate and field plans, which must be undertaken in cooperation with the regions and the corporate level (any particular plan in this group may apply more to one region than to another); and regional plans, which are for actions to be initiated and undertaken by individual regions for their own employees (they may involve participation or help from the corporate level but will be the responsibility of each region).

Corporate objectives include increasing the number of women in middle- and senior-management positions, identifying qualified and interested women, establishing an EOW information program, developing a departmental guideline on sex-typing, and encouraging women and their managers to consider training in administrative, supervisory, and managerial skills. To achieve these objectives, Canada Post plans to establish an information/data system, to investigate the feasibility of setting up an inventory of women in feeder groups leading to the executive levels; to give a wide distribution of information concerning training opportunities; and to establish an EOW newsletter, create information centres, and provide the widest possible distribution of EOW action plans. Other corporate objectives are to study female participation in training and development programs, to increase managerial awareness and commitment, to contribute to the increase of women in the GL group, to cooperate with the unions concerning EOW, to provide a career path for employees in part-time positions in the Operational category, and (of particular significance) to integrate EOW concerns into the normal process of accountability.

There are three corporate and field plans, which are concerned primarily with extending the program in the regions. The first is to encourage the acceptance of EOW as a responsibility at the district level and below, and to obtain from senior management in the field full

participation in EOW goals and programs. The second is to integrate EOW within the regions as fully as possible by establishing various inter-departmental committees and by encouraging personnel to participate in regional interdepartmental committees. The third is to revise the five-year plan so that it will reflect regional, as well as corporate, action plans.

The Atlantic region plans for 1978-79 are to hold information meetings, establish an information centre, conduct career preparation workshops, and establish inventories for CRs and STs. Plans were also reported for 1979-80, which are to establish a structured developmental program, hold mock selection boards to familiarize employees with the selection process, and implement a policy of female representation on selection boards.

Plans for the Quebec region include creating a development program, including the Administrative Support category in the human resources planning process, reimbursing tuition fees for courses taken by CRs and STs, holding information sessions, creating information centres, writing a regular column and feature articles for the departmental magazine, and participating in Staff Development Branch courses.

Activities planned for the Ontario region support the objective of increasing female representation in the operations and operations-related officer levels to 5.1 per cent by the end of the fiscal year. The region has developed 10 specific action plans, some of which are to identify training and developmental opportunities for high-potential women, to include EOW responsibilities in all relevant regional and district job descriptions, to initiate career counselling workshops for coordinators and counsellors, to monitor female participation in the competitive process, to disseminate information, to develop and conduct seminars aimed at working mothers, and to analyse and compare representation of women in union executives and departmental management levels.

Western region's planned activities include disseminating information, ensuring the availability of training, encouraging participation



of women in development programs, and encouraging greater participation of women on selection boards. There are also plans in one district to provide information concerning community social services that can serve the needs of women with dependants or family-related problems. Concerning the selection process, planned activities include incorporating a statement of the equal opportunities policy in "Instructions to Rating Boards", ensuring that the area of competition is appropriate, and ensuring equal consideration of women when arranging development programs.

Increasing managerial awareness, identifying high-potential employees for developmental assignments and training programs, encouraging women to participate in the departmental management programs, and (for the Administrative Support category) offering supervisory training programs, creating a career information centre, and conducting career development workshops are activities planned for headquarters' employees.

The five-year plan for the department will be revised next year, allowing greater participation and input from the regions. The department reports that there are, however, some general amendments. Terms are defined more specifically: rather than "intermediate and senior" levels, the department now describes them as "04 level and higher". The goal for the CR group has been modified so that now the percentage of women in CR-5 and higher positions should be representative of the proportion of the group that is female. New targets for the groups in the Operational category are higher than the old, especially at the lower levels.



CANADA POST

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	35	-	100.0	-	35	-	100.0	-	38	0	100.0	-
Scientific and Professional	89	3	96.7	3.3	94	4	95.9	4.1	94	4	95.9	4.1
Administrative and Foreign Service	2,125	132	94.1	5.9	2,217	168	93.0	7.0	2,284	173	93.0	7.0
Technical	110	8	93.2	6.8	137	5	96.5	3.5	150	6	96.2	3.8
Administrative	885	2,642	25.1	74.9	758	2,813	21.2	78.8	710	2,775	20.4	79.6
Operational	40,384	8,050	83.4	16.6	44,397	15,704	73.9	26.1	44,900	15,846	73.9	26.1
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	43,628	10,835	80.1	19.9	47,638	18,694	71.8	28.2	48,176	18,804	71.9	28.1

Source: Departmental data

## CANADIAN INTERGOVERNMENTAL CONFERENCE SECRETARIAT

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The Canadian Intergovernmental Conference Secretariat was established by the Federal-Provincial Conference of First Ministers held in May 1973. The secretariat is financed jointly by the federal and provincial governments, and secretariat personnel are recruited from both federal and provincial departments as well as from private sources. The secretariat serves all federal-provincial meetings of First Ministers and, upon request, other federal-provincial or interprovincial conferences at the ministerial or senior-official levels.

The secretariat is extremely small -- there are only 27 established person-years plus four provincial secondments. As of March 1978, 42 per cent of the full-time employees are women and 50 per cent of the conference officer positions are occupied by women. Data were not provided for groups and levels of positions in the secretariat, rendering analysis impossible.

Formal goals and objectives were not set by the secretariat last year. Activities that are ongoing, however, include encouraging employees to participate in training courses, which will contribute to improved performance as well as allow for career development. The need for interdepartmental mobility for meaningful career planning is recognized by the secretariat, and consultation is available.

### 2. PLANNING: 1978-79

The secretariat did not submit any action plans for 1978-79.

CANADIAN INTERGOVERNMENTAL CONFERENCE SECRETARIAT

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975*				1976*				1978			
	September		Per cent		September		Per cent		August		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive												
Scientific and Professional												
Administrative and Foreign Service												
Technical												
Administrative Support												
Operational												
Other												
TOTAL												

Source: Departmental data

\*Data not available

## CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

There was a slight increase in female participation in a number of occupational categories in CIDA. The number of women in the Administrative and Foreign Service category rose from 91 to 111, or from 19.6 per cent to 21.4 per cent, an increase of 1.8 per cent. The number in the Technical category rose from one to two, or from 10.0 per cent to 16.7 per cent, an increase of 6.7 per cent. Although the number of women in the Administrative Support category fell from 307 to 305 employees, the percentage rose from 81.9 to 83.1. The drop in female representation in the other categories was also small. In the Scientific and Professional category the percentage decreased from 10.2 to 7.2 per cent because of the loss of one employee. In the Operational category the number remained the same but the percentage slipped from 14.3 to 11.1. In CIDA as a whole the number of female employees rose from 405 to 423 but the percentage of women dropped slightly from 43.4 to 42.6. However, the proportion of women in the Administrative and Foreign Service category has increased, from 22.5 to 26.2 per cent of the total number of women in the agency. In the Administrative Support category, this proportion decreased, from 75.8 to 72.2 per cent.

CIDA had a very large number of objectives and action plans, but was not able to carry out all its good intentions. The agency points out that three new vice-presidents were recruited, including one woman, as part of the structural reorganization. The new female vice-president of multilateral programs took up her position on March 1, 1978, although this is not shown in the establishment lists dated September 1977. In the area of training, one woman and five men applied for special development programs. The names of one woman and two men were submitted to the PSC for assessment. A program at the Ecole nationale d'administration publique (ENAP) was offered to the woman but she was also offered an assignment abroad, which she preferred for developmental purposes. Another female officer accepted a ten-month



development program at the Paris Centre de perfectionnement et de développement pour la coopération économique et technique. A PM-6 competition increased the number of women at that level to six. Three women and 19 men qualified. The assertiveness training courses for officers were scheduled for the spring of 1978; the information session has not been set up because the managers gave priority to the structural reorganization, and the training package was considered expensive and of doubtful scope. The action plans for the CS, FI, PG, and OM groups were not carried out but will be under way in 1978-79. A number of action plans for providing staff with information on development of the role of women were abandoned and will be resumed soon (publication of a quarterly bulletin, directive on part-time work and open discussion periods). The action plans to promote better use of secretarial resources through conversion to a word processing system are still under study. The agency had more success in the area of developing career plans and programs giving Administrative Support category employees access to officer positions. Forty-nine women and 20 men entered the trainee competition. Twenty-three women and 10 men passed the PSC's qualifying examination. Five persons, four women and one man, qualified. An internal assertiveness training course was given to 12 clerks (two of whom were male) and five secretaries. A job evaluation study will follow the study on conversion to a word processing system. Progress achieved has been more qualitative than quantitative, focusing on two critical categories, the Executive and the Administrative Support. In addition, the EOW coordinator participated in the development of an employee orientation brochure that includes a section on EOW concerns.

## 2. PLANNING: 1978-79

The agency has reduced considerably the number of its objectives for 1978-79. It is limiting itself to identifying women with the apparent potential to rise to higher levels, improving opportunities for support staff to enter the officer categories, and providing all agency staff with information on the evolution of women's role. To achieve its

targets, the agency plans to identify women with potential for higher levels, identify their training needs, and explore the possibilities for training and relevant experience. It intends to continue its training program for support staff by placing the two qualified trainees from last year's program, by interviewing the persons identified by the trainee competition as having the potential to gain entry into officer-level positions and by making a study of training needs for these trainees. In this respect, the agency will review the functions of PM-4 and PM-5 levels in order to determine which portion of project management could be undertaken by junior officers, thus increasing career possibilities for the Administrative Support category employees. In addition, the agency is setting up a program to identify, by means of competitions, a pool of women and men who could profit from experience gained through secondments to international organizations and long-term developmental programs. The agency is also planning a report on the benefits of career development to the organization. It would also like to organize a trainee competition for groups not covered by the previous competition. As it did last year, the agency intends to publish in the journal of the Personnel Branch. The agency will arrange open discussion periods on films and lectures on current events and will take part in the orientation sessions for new employees. It will provide career orientation services on request. Training needs have been identified for the CS group and training will be given in 1978-79.

CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	26	-	100.0	-	28	-	100.0	-	29	-	100.0	-
Scientific and Professional	37	-	100.0	-	44	5	89.8	10.2	52	4	92.8	7.2
Administrative and Foreign Service	365	88	80.6	19.4	374	91	80.4	19.6	408	111	78.6	21.4
Technical	8	3	72.7	27.3	9	1	90.0	10.0	10	2	83.3	16.7
Administrative Support	69	306	18.4	81.6	68	307	18.1	81.9	62	305	16.9	83.1
Operational	9	1	90.0	10.0	6	1	85.7	14.3	8	1	88.9	11.1
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	514	398	56.4	43.6	529	405	56.6	43.4	569	423	57.4	42.6

Source: Establishment lists

## CANADIAN LIVESTOCK FEED BOARD

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The board is a very small organization with 21 employees, of whom seven are women employed in the Administrative Support category. There have been no changes in the participation of women at the officer levels of other occupational categories. The total representation of women in the board has increased from 30 per cent to 34 per cent because of an additional female employee in the Administrative Support category, where the increase was from 50 per cent to 54 per cent.

The objectives of the board were the following: establish a representation of women at the managerial level; identify outside training and development programs that will help women in their careers and encourage female staff members to participate in these programs; provide every opportunity to female staff members to accede to higher positions on a Public Service-wide basis. The board has postponed hiring a director of information until a later date. The board has continued to encourage employee's participation in outside courses that would benefit their careers in the federal Public Service. It has provided financial assistance to secretaries pursuing post-secondary studies. The board has allowed employees to participate in a two-day workshop sponsored by Agriculture Canada, where the board's EOW representative acted as a resource person. The EOW representative and a senior secretary attended a Public Service Commission workshop on EOW.

### 2. PLANNING: 1978-79

The board plans to continue subsidizing employee participation in outside training courses that would be of benefit to their careers at the board or in the Public Service in general, in order to help women in the Administrative Support category to acquire administrative and managerial skills. Employees will continue to have access to career planning workshops sponsored by Agriculture Canada.



The board reports no modifications to the five-year plan, and its foreseeable aim is to promote or hire a woman to the position of director of information (IS-4) and thereby achieve a woman representative on the management team.

CANADIAN LIVESTOCK FEED BOARD

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Scientific and Professional	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Administrative and Foreign Service	6	-	100.0	-	5	-	100.0	-	5	-	100.0	-
Technical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative Support	7	7	50.0	50.0	6	6	50.0	50.0	6	7	46.1	53.9
Operational	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	16	7	69.6	30.4	14	6	70.0	30.0	14	7	66.7	33.3

Source: Establishment lists

## CANADIAN PENITENTIARY SERVICE/NATIONAL PAROLE SERVICE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The Canadian Penitentiary Service and the National Parole Service have reported a marginal growth in total number of employees. Female representation has increased in all but the Executive category, where there are still no women: from 24.9 to 25.5 per cent in the Scientific and Professional category; from 14.3 to 15.0 per cent in the Administrative and Foreign Service category; from 13.0 to 18.1 per cent in the Technical category; from 75.4 to 77.2 per cent in the Administrative Support category; and from 1.7 to 2.3 per cent in the Operational category. However, in the total figures, the proportion of women has decreased from 14.7 to 14.1 per cent. If taken separately, CPS has a female representation of approximately 10 per cent, while that of NPS is approximately 54 per cent. Essential to an understanding of the uneven representation of women is the fact that correctional services have traditionally been a male domaine. Approximately 88 per cent of CPS positions are in institutions, and over one-half of these are in the Correctional Officer group in male institutions. Until January 1978, these positions were closed to female applicants. This barrier is in the process of being removed as a result of recommendations by the parliamentary subcommittee and the Anti-Discrimination Board study. The change in policy is being implemented slowly and monitored carefully. In NPS, the high proportion of female employees can be explained by the fact that the work is based in the community and is of a counselling rather than custodial nature.

The objectives identified by CPS and NPS were the following: increase management and female awareness of and involvement in the EOW program; increase female representation in the PS, PE, FI, AS, and WP groups and the senior levels of the CR group; improve the utilization of secretarial resources; and continue to examine the possibility of hiring female correctional officers in all-male institutions. Sensitization sessions were held at headquarters for all senior managers. Feedback

from this level was positive; however, regional representatives did not feel Managerial Perspective would be well accepted at the institutional level, and so other packages are currently being reviewed. Management briefings at the regional level were conducted and EOW appears to have the full cooperation of management. A questionnaire relating to equal employment opportunities, staffing, training and development, job satisfaction, and career aspirations was distributed and compiled, and results were communicated to all staff. Information relating to EOW is being distributed, and approximately 20 film sessions have been sponsored at headquarters. Most regions have identified or are in the process of identifying contacts or a liaison person in each institution and parole office. The PS-3 target (15 per cent) has been reached. The Special Officer Development program is being used in three regions; headquarters ran a competition and qualified 10 candidates, but only one has been placed on assignment. There has been a change in the WP selection criteria; the degree requirement has been eliminated to provide a career ladder for correctional officer staff. The effect on the proportion of women coming into this group is still unknown. For the present, the targets set for WP levels have been achieved. Concerning the improved utilization of secretarial resources, job rotation and job-sharing programs are being attempted to some degree in most regions. In-house secretarial courses are given at headquarters on a regular basis at the junior and advanced levels. Prairie region offered two career development courses for 42 employees.

## 2. PLANNING: 1978-79

CPS/NPS have maintained last year's objectives and have added the following: to encourage the hiring of female correctional officers in all institutions and to ensure that all personnel functions are conducted in a manner that will eliminate sex discrimination as a factor in recruitment, selection, promotion, and development of minorities in the department. Responsibility for implementation of EOW has been assigned to the Regional Chief, Manpower Planning and Staffing, under the direction of the Regional Director General. Many of the activities



initiated last year are continued, with special emphasis on the regional aspect. They include management sensitization sessions, management briefings, dissemination of information, investigation of problems, film sessions, recruitment assistance from Public Service Commission, use of the SOD program, encouragement of training and development of women in a ratio consistent with their representation, monitoring of staffing actions, and promotion of the use of job rotation or lateral transfers for development. A pilot project to facilitate the integration of female correctional officers will be implemented. One pilot institution of medium security has been identified by region. A staff of six to 10 women per team will be performing all CX duties. An evaluation system for monitoring this program will be established by the headquarters implementation team. Turnover and promotion rates will be monitored for the Administrative Support category. Targets have been set for the PS, WP, PE, FI, and AS groups for various levels and for the senior levels of the CR group. If considered feasible, workshops for professional women in corrections will be conducted. Assertiveness training and time management courses will be given. Awareness sessions will be developed and given to personnel officers.

CPS and NPS have adjusted their five-year targets for specific groups according to predicted vacancies in these groups, sources of recruitment, and overall projected growth of the organization.

CANADIAN PENITENTIARY SERVICE/NATIONAL PAROLE SERVICE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	8	-	100.0	-	12	-	100.0	-	13	-	100.0	-
Scientific and Professional	285	67	81.0	19.0	320	106	75.1	24.9	371	127	74.5	25.5
Administrative and Foreign Service	957	146	86.8	13.2	870	145	85.7	14.3	848	150	85.0	15.0
Technical	233	41	85.0	15.0	215	32	87.0	13.0	190	42	81.9	18.1
Administrative Support	289	744	28.0	72.0	255	782	24.6	75.4	217	734	22.8	77.2
Operational	4,879	77	98.4	1.6	4,995	86	98.3	1.7	5,537	128	97.7	2.3
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6,651	1,075	86.1	13.9	6,667	1,151	85.3	14.7	7,176	1,181	85.9	14.1

Source: DSS Print-out E9100 and CPS establishment lists  
DSS Print-out E9097 for NPS

## CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The CRTC has reported a marginal increase in the participation of women, from 45.2 per cent to 45.4 per cent, with an increase of one male and three female employees. The addition of one woman in the Executive category has changed the proportion from 0 per cent to 16.7 per cent. The changes in the female participation rate in other categories are as follows: Scientific and Professional category, from 4.4 per cent to 11.9 per cent because of an increase of three women and a decrease of five men; Administrative and Foreign Service category, from 24.3 per cent to 25.3 per cent; Technical category, from 24.0 per cent to 28.6 per cent because of male attrition; Administrative Support category, from 79.3 per cent to 78.2 per cent; there are still no women in the Operational category.

The CRTC had set four objectives for its 1977-78 action plans. They dealt with establishing a "career planning mechanism" aimed at specific target groups; providing in-house training to help women develop and promote their own careers; informing all managers and personnel administrators involved in the staffing process of EOW objectives; and ensuring that consideration is given to expand the area of competition in order to include all interested and qualified female candidates. The CRTC has provided detailed data concerning the number of positions filled by women. Female employees were successful candidates for 38 positions out of 82, or 46 per cent, excluding the ST group. No systematic and integrated mechanisms were implemented with regard to career planning and improved career progression. However, managers' attitudes were reported to be responsive to the objective. Assignment of additional duties to some employees resulted in more meaningful jobs and in reclassification to higher levels. Thirty-one of the 63, or 49 per cent, of the positions reclassified were occupied by women. With respect to training, comparable resources were spent on women and men

employees. The proportion of women who received in-house training was 34.9 per cent of total employees, which is quite close to female distribution within the CRTC (45.4 per cent). The proportion was similar for interdepartmental training and for training outside the Public Service, and the number of women was 15 in both cases. The average cost per male participant was higher than the average cost per female participant. The CRTC states that parity between men and women either in the number of participants or the average cost per participant will probably not be achieved in the five-year span of the EOW program, since courses for managers at middle and senior classification levels are, in almost all cases, more expensive than courses for managers at lower classification levels.

The CRTC has made a thorough analysis of relative progress towards five-year targets for most groups (14 in total). In five groups, five-year objectives have been reached. Progress has been made in all but two groups (CO and LA). Because of a reduction of person-years in the PE group, the target has been reduced.

## 2. PLANNING: 1978-79

The objectives set for 1978-79 are the following: ensure that due consideration is given to female candidates when staffing any position, ensure that female candidates are considered when opportunities evolve out of the revision of organizational structures, and provide specific training opportunities to selected individuals. In order to measure these objectives, the CRTC will evaluate the proportion of women and men recruited to the CRTC by occupational group and level, the proportion of women and men reclassified, the proportion of training money spent for women and men, and the proportion of women and men attending courses. The CRTC will measure the relative progress (in terms of numbers and percentages) in achieving the objectives set for various occupational groups. To provide managers with a tool to assist them in giving due consideration to women when career and training opportunities arise out of organizational needs, the CRTC will establish an inventory of women



interested in pursuing a career. This inventory will include data on educational background, acquired skills and knowledge, job performance, and potential for development. To assist women in planning their careers, the CRTC will expose interested employees to the various means of achieving their career objectives by staging information sessions relating to career planning, to the recruitment system used in the Public Service, to the completion of a job application, and to the preparation for a job interview.

The only change to the initial objective relates to the PE group. Because of a reduction in person-years (four out of 11) the CRTC's objective is to have at least two female employees instead of three classified in this group at the end of the five-year period.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	4	-	100.0	-	6	-	100.0	-	5	1	83.3	16.7
Scientific and Professional	16	1	94.1	5.9	43	2	95.6	4.4	37	5	88.1	11.9
Administrative and Foreign Service	122	35	77.7	22.3	131	42	75.7	24.3	142	48	74.7	25.3
Technical	18	9	66.7	33.3	19	6	76.0	24.0	15	6	71.4	28.6
Administrative Support	44	138	24.2	75.8	38	146	20.7	79.3	39	139	21.8	78.2
Operational	3	-	100.0	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	207	183	53.1	46.9	238	196	54.8	45.2	239	199	54.6	45.4

Source: Manpower inventory

## CANADIAN TRANSPORT COMMISSION

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The commission staff has increased by 41 employees since the last report, to a total of 857. Female representation increased from 40.4 to 43.5 per cent. Of the 41 additional employees, 28 or 68.3 per cent were female support staff. The Scientific and Professional category is recognized by the commission as being an area where women are critically under-represented; only 13 employees, or seven per cent, are women. Seven of the 24 groups represented in the commission are 100 per cent male-dominated, as is the Executive category. Female representation is low in many other groups and is often concentrated at lower levels. An exception is the CR group; 66 per cent are women, and 69 per cent of the employees at levels CR 4-6 are women. The commission has had some success in providing bridge positions from the CR group to the Administrative and Foreign Service category.

An effective barrier to the employment and advancement of women in the commission is a lack of related experience with railways, which is a prerequisite for most jobs in the Operational and in the Scientific and Professional categories. In other groups (e.g. AS and PM) developmental positions have been established to provide opportunities for women.

### 2. PLANNING: 1978-79

Responsibility for coordinating the EOW program at the commission has been assigned to a PE-2 position. Labour markets will be studied for occupations where recruitment of women has been difficult: e.g. auditing, economics, and engineering. Entrance-level positions will be created in groups of the Scientific and Professional and the Administrative and Foreign Service categories to enhance the possibility of recruiting women who lack qualifying experience for existing levels. Career progression will be encouraged by the creation of bridge positions in the organization, and the commission will implement an internal transfer system for all occupational groups.

Numerical targets have been set for 1978-79. Attempts will be made to recruit two women each in the ES, AS, PE, and SI groups; five female PMs and one FI will be sought.

A five-year plan has been developed by the commission, which concentrates on a counselling and training and development program. An EOW committee is to be formed and information pertaining to the program is to be disseminated to line managers. Career progression activity will centre on the creation of entrance-level positions, rotational assignments, internal competitions, and revision of the performance appraisal system. A major undertaking will be the development of an educational program in transportation in cooperation with the University of British Columbia.



CANADIAN TRANSPORT COMMISSION

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	14	-	100.0	-	14	-	100.0	-	13	-	100.0	-
Scientific and Professional	157	9	94.6	5.4	155	11	93.4	6.6	165	13	93.0	7.0
Administrative and Foreign Service	169	28	85.8	14.2	175	35	83.3	16.7	187	47	80.0	20.0
Technical	58	7	89.2	10.8	58	12	82.9	17.1	55	13	81.0	19.0
Administrative Support	74	271	21.5	78.5	82	272	23.2	76.8	76	300	20.0	80.0
Operational	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	474	315	60.1	39.9	486	330	59.6	40.4	484	373	56.5	43.5

Source: Departmental human resources inventory

## CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department reports that the overall proportion of men and women remained relatively stable, although there was a drop of two per cent in female representation because of reductions in the Administrative Support category. The percentage of women in the ES group rose one per cent, but there were few gains in the Administrative and Foreign Service category (two per cent in the CO group, seven per cent in the CS group and four per cent in the PE group).

The department appointed a full-time coordinator and a program representative in each region, as provided in the five-year plan. The appointment of a coordinator led to the establishment of an EOW committee in the Personnel Services Division. The role of this committee is to direct and coordinate the preparation of training and development projects; identify qualified resource persons to give training sessions; direct and coordinate the production of information material (brochures, posters, bulletins); participate in sessions at the career orientation information centre when new employees are documented; and evaluate the quality of EOW projects initiated by the Personnel Services Division. The committee helped to develop a form to be filled out by each employee, which will provide data for analysing and planning human resources. The committee also produced a manual describing the PM group in the department, as well as training and development opportunities and the career planning process. Committee members acted as resource persons in the career planning workshops, and personnel procedures for each specialized function were monitored. A budget was provided for 1978-79 for publications and for equipping the career information centre. The management committee approved 10 person-years to develop and introduce internal programs during 1978-79. An internal development program was approved for employees in the Administrative Support and the Operational categories. A pilot project was started in the Quebec region. This is a training introduction to primary products inspection. It gives administrative support staff

an opportunity to acquire the necessary knowledge and experience to qualify for Primary Products Inspection (PI) competitions. Nine applications were received and three women qualified. One female candidate withdrew from the program.

The department asked its managers to give special attention to disparities between women and men in the organization and to draw up action plans giving women equal opportunity, so as to make the EOW program part of the management functions. On the basis of this analysis, an internal development program was drawn up so that administrative support staff could become trademark inspectors. This program will make it possible for secretaries and clerks at the higher levels to enter the PM group.

The department did not achieve its objective of encouraging managers to divide training time and funds equitably between women and men, since data on training and education activities were incomplete. This project is scheduled for completion in 1978-79.

Plans for formal sessions to make managers aware of prevailing attitudes toward women at work were cancelled. Instead, the department decided to integrate EOW concerns with established departmental courses, such as orientation seminars and briefing sessions on human resources planning or training needs identification.

The Personnel Services Division provided supervisors with guidelines and procedures on training needs. Training and development committees were set up in every office and region in order to review and oversee each request. A list of training and development needs and a course schedule was sent to every director for use in selecting courses.

The department did not hold sessions on Data STREAM, since it was waiting for the Public Service Commission's recommendations on the system's utilization. Employees were asked to fill out the internal questionnaire and were offered assistance at career planning workshops on how to write a curriculum vitae and its use.

The department prepared a questionnaire to determine the academic qualifications, job skills, and career interests of adminis-

trative support employees. Only 32 per cent of the employees filled out these questionnaires. Because this activity was not very successful, the department was not able to identify women of high calibre who could assume greater responsibility in their positions.

It is reported that three career planning workshops, attended by 20 men and 40 women, were successfully organized. The department set up career information centres at headquarters and in the regional offices.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department plans to direct and coordinate implementation of action plans for the EOW program through the Personnel Services Division committee. Activities will include preparing a handbook on opportunities in the technical field. Fact sheets on how to prepare for an interview and how to write a résumé will be published. In addition there will be revision of such personnel policies and procedures as reclassification, restrictive salary requirements for competitions, participation in training, and acting positions. All this is being done to integrate the EOW program with the various functions of personnel services.

The department is seeking to make managers more aware of the target representation of women in the department and to make the EOW program part of the human resources planning process. Guidelines will be issued to be used by managers when they prepare their Main Estimates and program forecasts. The managers' implications/means statements will ensure that action plans are drawn up with EOW program concerns in mind. In addition, guidelines will be prepared for the training and development review committee, which will study the equal opportunities requirements.

The department plans to review the 1977-78 fiscal year in terms of training and education according to sex, occupational group, level, and division, in order to encourage managers to allocate training time and funds equitably between men and women. It will then submit the report to the management committee and the training and development review committee. Employees in the Administrative Support category



will have an opportunity to receive basic managerial training through a management course prepared by the Training and Development section. Internal programs will be put into place to develop skills required by women in order for them to gain access to higher level positions. Participation of women at conferences and on task forces will be encouraged. In addition, the primary products introductory program will be extended in the regions, making it possible to train administrative support employees to become PIs. An attempt will be made to find positions for qualified female candidates so that they can take part in the internal development program for employees in the Administrative Support and Operational categories.

The department plans to prepare succession plans for division chief positions, thereby allowing the inclusion of more women in feeder groups. More career orientation assistance will be provided to all employees. One person-year will be provided to implement a career orientation and employee assistance program.

CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	31	1	96.8	3.2	31	1	96.8	3.2	32	1	97.0	3.0
Scientific and Professional	297	34	89.7	10.3	285	26	91.6	8.4	283	24	92.0	8.0
Administrative and Foreign Service	453	167	73.1	26.9	450	196	69.7	30.3	467	197	70.0	30.0
Technical	564	34	94.3	5.7	555	30	94.9	5.1	532	24	96.0	4.0
Administrative Support	195	819	19.2	80.8	191	839	18.5	81.5	149	711	17.0	83.0
Operational	34	-	100.0	-	35	-	100.0	-	27	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,574	1,055	59.9	40.1	1,547	1,092	58.6	41.4	1,490	957	61.0	39.0

Source: Personnel Application Centre - Extracto program

## DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department reports that the situation with regard to male/female representation remained basically the same as in the past year. Growth in DOC was less than one per cent and the attrition rate was less than 15 per cent; nonetheless, there was an increase of 15 women, from 30.7 per cent of the employee population to 31.2 per cent. Women are still concentrated in the Administrative Support category. However, there has been some improvement -- in 1976, 83.4 per cent of the women were in this category; in 1977, 80.2 per cent. DOC reports that progress has been made in two other categories: female representation in the Administrative and Foreign Service category increased 3.0 per cent, and in the Technical category it increased 1.2 per cent.

The department reports that the situation in the regions is not particularly encouraging, and that even less encouraging is the probability of significant change in the future. Although 39.3 per cent of regional employees are women, 91.5 per cent of them are in the CR and ST groups. The only occupational group in the regions of any significant size, other than CR, is the EL group, and women are almost totally absent in the technical colleges that are providing the training necessary for entry into this group. Four of the five women employees currently on educational leave for EL training are employed at regional offices.

The 1977-78 program included 15 objectives, grouped under the headings that were outlined in the five-year plan. The department reports that it was able to fully implement most of the objectives of staffing and information; partially implement some of the objectives relating to organization, staffing, and human resources utilization; and was unable to implement those relating to training and development. The department assumed, at the time the 1977-78 program was planned, that the program was reasonably well integrated with normal departmental operations and that some activities would be automatically implemented, with only a monitoring role assigned to EOW and personnel staff. As

noted in the report, this proved somewhat optimistic and some action plans had to be carried forward to 1978-79.

## 2. PLANNING: 1978-79

The objectives the department has set for 1978-79 include maintaining and expanding EOW information dissemination, ensuring sectoral input to the program, providing developmental opportunities for women to enter into and advance within officer groups, and better informing women and managers of training and development policy and practices. Annual staffing targets have been set for major groups, and the five-year targets will be adjusted according to market information on the supply of women. The department has specified three activities to better utilize secretarial resources: confer with classification officers to reinforce awareness of secretarial utilization; request plans to take into account the impact of reorganizations on secretarial resources; and direct attention to working situations where an ST-SCY and an administrative or executive assistant report to the same supervisor.

Plans for each region have been generally outlined, since the major plan for 1978-79 is for each region to develop an individual set of operational objectives and action plans within the framework of the overall departmental EOW program.

Certain adjustments have been made to the department's five-year plan, primarily to numerical targets and the identification of target groups. An attempt has been made in target-setting to identify a range both in female representation in five years and in annual percentage of appointments. The department decided to monitor representation of women in the Senior Personnel Authorities (SPA) allocation, rather than the SX group alone. It was also decided that in the Technical category, it would be more realistic to concentrate on recruitment of women into the SI group rather than the EG-ESS group, as the latter has a fairly stable population.



DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	26	1	96.3	3.7	26	1	96.3	3.7	31	1	96.9	3.1
Scientific and Professional	269	11	96.1	3.9	290	14	95.4	4.6	290	12	96.0	4.0
Administrative and Foreign Service	240	61	79.7	20.3	274	64	81.0	19.0	287	85	77.2	22.8
Technical	587	26	95.8	4.2	623	23	96.4	3.6	622	29	95.5	4.5
Administrative Support	81	467	14.8	85.2	86	514	14.3	85.7	77	505	13.1	86.9
Operational	93	-	100.0	-	92	-	100.0	-	84	0	100.0	0.0
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,296	566	69.6	30.4	1,391	616	69.3	30.7	1,389	631	68.8	31.2

Source: Human resources inventory

## DEPARTMENT OF FINANCE CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department reports an increase in the percentage of women in every category except Operational, which had eight positions, all filled by men. The SX group gained three men and one woman, bringing the female representation from 2.9 per cent to 5.1 per cent. The major group of the department, the ES group, increased from 204 employees to 212, and the number of women increased from 17 to 21, a gain of 1.6 per cent. The department continues to experience difficulties in attracting qualified women to ES positions, which require graduation from M.A. and Ph.D. programs. The AS and PM groups are the largest in the Administrative and Foreign Service category. The representation of women in the AS group is very good -- 20 of 39 employees are women, representing a percentage increase over last year from 45.2 per cent to 51.3 per cent. The distribution, however, is such that 18 of the women are concentrated in the two lowest levels and the remaining two are an AS-4 and an AS-5, whereas the men in the AS group are fairly evenly distributed throughout the eight levels. There are no women in the PM group, in contrast to 23 male PMs. The department reports that it is difficult to hire PMs of either sex, since the positions require the rare qualification of experience in the real estate appraisal field. The Technical category in the department is made up of three groups, of which the SI group is the largest (31 employees). Women occupy 15 of the SI positions and are fairly well distributed throughout the five levels. Women are well represented and well distributed in the CR group of the Administrative Support category but are over-represented in the ST group.

The department was successful in meeting two of its objectives and it reports partial success in attaining the other three goals for 1977-78. The personnel Division updated and maintained an inventory of women employees. Although branches identified a number of women as having potential for development, the department states that greater managerial participation and cooperation are required in evaluating and

appraising these employees. The department reports that no discriminatory practices in the staffing process have been identified; there is active participation of women in competitions and they qualify at a rate comparable to or greater than that of men. The department states that the active commitment of management was essential to the EOW program and, as such, many activities involved senior management: the management committee endorsed the objectives for 1977-78 and the five-year plan; EOW is now a regular topic of discussion at the management committee meetings; and the department's progress towards the achievement of the numerical targets is reviewed quarterly by the management committee. Nonetheless, the creation of career development programs was not actively pursued, the department reports, and positions for developmental assignments were not identified. The department cites the misunderstanding of the mechanisms of a developmental program as the cause of failure. Information sessions, films, and seminars on attitudinal and behavioural change were not provided, as had been planned.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department's plans are responsive to four principal objectives: to develop and ensure management commitment; to create an awareness of the EOW programs; to identify qualified and interested women who may be at present under-utilized and to encourage them to develop their careers; and to incorporate the development of women in the human resources planning process.

Activities scheduled for 1978-79 included the dissemination of information concerning the EOW program, its aims and activities. Central personnel services will provide branches with seminar material, books, films, data, and publications such as Interaction. An inventory of women, by branch and division, will be maintained by Personnel Division, and information concerning training, such as management courses, CAP, etc., will be forwarded to the branches. Managers will ensure the regular appraisal of their employees and will identify and nominate women for developmental courses and programs. A study of the Secretarial group will be conducted by the Administration Branch. The branches will

ensure that their annual and five-year targets and action plans are reflected in the Main Estimates and the implications/means statements.

Although no adjustments were made to the numerical targets of 1982, the five-year plan was revised: the plans have been discontinued for career development programs for women and for the removal of discriminatory practices and policies, whereas the linking of the human resources planning process with the EOW planning process has been introduced.



DEPARTMENT OF FINANCE CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975 December				1976 December				1977 December			
	Number		Per cent		Number		Per cent		Number		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	26	1	96.3	3.7	34	1	97.1	2.9	37	2	94.9	5.1
Scientific and Professional	185	19	90.7	9.3	191	19	91.0	9.0	194	24	89.0	11.0
Administrative and Foreign Service	95	37	72.0	28.0	91	39	70.0	30.0	79	37	68.1	31.9
Technical	18	20	47.4	52.6	20	16	55.6	44.4	21	18	53.8	46.2
Administrative Support	40	261	13.3	86.7	59	271	17.9	82.1	35	223	13.6	86.4
Operational	8	-	100.0	-	9	-	100.0	-	8	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	372	338	52.4	47.6	404	346	53.9	46.1	374	304	55.2	44.8

Source: Departmental data

## DEPARTMENT OF INSURANCE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

During the year, the department underwent an overall expansion of four per cent and an overall reduction in female participation of 6.6 per cent. Reasons cited by the department include difficulties, in both regional and headquarters offices, in recruiting qualified women in the Actuarial Science and Commerce groups, despite recruitment efforts within and outside the Public Service. There are still no women in the AC group, and in spite of an overall increase of 12 per cent in the CO group (from 65 to 74), the number of women stayed at six.

There were decreases in the percentage of women in the Administrative and Foreign Service category (from 19 per cent to 15.3 per cent) and in the Administrative Support category (85 per cent to 80.3 per cent). In the CR group, the total number stayed at 42, but female representation dropped to 69 per cent in 1977 from 76 per cent in 1976.

Initiatives in training and development have proven mutually beneficial to women employees and to the department. Sixty-seven per cent of the female Commerce Officers received developmental training during the year. The objective is 100 per cent for the coming year. There was also an increase in training activity in the Administrative Support category.

### 2. PLANNING: 1978-79

The small size of the department, recruitment problems, and the low level of expected staffing activity led to a decision not to establish annual targets. The department will attempt to make some progress each year toward achieving the five-year targets. The 1978-79 objectives therefore include increasing female participation in the CO group, maintaining levels of approximately 50 per cent in the AS and PM groups, and increasing training and development activity. To achieve these objectives, staffing actions and training of women in the department will be monitored. To maintain managerial awareness of the aims of the

EOW policy, the EOW program will be reviewed periodically at management meetings. A review of Data STREAM reports of female officers will be made by the responsible departmental officer and the EOW coordinator, who will make individual recommendations for improvements. Managers will be asked to encourage participation by women in training programs and to identify for development women potentially able to assume increased responsibilities.

DEPARTMENT OF INSURANCE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Scientific and Professional	17	-	100.0	-	15	-	100.0	-	16	-	100.0	-
Administrative and Foreign Service	70	16	81.4	18.6	80	15	84.2	15.8	83	15	84.7	15.3
Technical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative Support	10	59	14.5	85.5	12	53	18.5	81.5	13	53	19.7	80.3
Operational	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	99	75	56.9	43.1	109	68	61.6	38.4	114	68	62.6	37.4

Source: Establishment lists



## DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department reports that between January and December 1977, approximately 265 candidates for the LA group were interviewed, of whom 23 per cent were women. Of the 84 legal advisors hired during the year, 25, or 29.8 per cent, were women. The year before the recruitment rate was 21.3 per cent.

There were 14 promotions from LA-1 to LA-2, three of which (21.4 per cent) went to women. This increased the proportion of women at the LA-2 level from 9.7 per cent to 11.3 per cent, which was in keeping with the objectives for 1977.

The department has already undertaken to check the statistical data to determine the percentage of women legal advisors and law students in Canada, and to set specific, reasonable numerical targets. In the light of the statistics received from the law faculties, the department expects to increase the forecasted percentage of women in the five-year plan. The Bar Association study has not been completed. In addition, the department emphasized that the Statistics Canada data on the percentage of women in the field, although not up to date, show that the department is above the national average.

With respect to the Administrative and Foreign Service category, the department wanted to focus particular attention on the AS group. This was done -- the percentage of women in the group increased. The statistics show a movement of AS-1s toward AS-2, AS-3, and AS-5 positions as a result of career planning counselling sessions for women. Part of the budget was earmarked for the development of administrative support staff.

As forecasted, the department increased the number of employees of the PE group by one through an internal development program. The drop in the actual number of PEs was accompanied by a considerable increase in the proportion of women: from 15.4 per cent to 27.3 per cent over the year. In view of the lack of change in the FI group, the

department is developing a new action plan for 1978-79. The department experienced minor changes in the PM, PG, and IS groups.

The department reports the establishment of 12 new positions in the Technical category (SI group). Women were recruited for 58 per cent of these new positions, thereby increasing the participation rate of women in this group to 55.2 per cent. The performance appraisals showed that these women employees had acquired the necessary skills and were appointed to positions as legal editors.

The department's action plans for the SI and PE groups produced the expected results. Following a review of the support positions, it was possible to increase the use of employees in para-legal positions. This process is to continue this year, since it is part of the five-year plan, and should produce more SI positions. This group presents an opportunity for advancement for employees in the Administrative Support category. The department fulfilled in part its objective with regard to administrative support staff by conducting a study of human resource utilization in this group. No action plan has been implemented.

The department attributes the positive changes to the campaign to make supervisors aware of the potential of women and the determined efforts of staffing officers to make the process more fair to women.

### 3. PLANNING: 1978-79

On the basis of the data collected, the department plans to revise its five-year plan by increasing the proportion of LA-1s and LA-2s to 25 per cent, rather than 20 per cent as anticipated. It is expected that this objective will be achieved if the human resources are available, but not if the legal advisors that leave the department or retire are merely replaced.

In 1978-79 the department wants to encourage the members of the Secretarial group to choose a career either in their group or in some other occupational group. Secretaries in the National Capital Region will be given career planning workshops prepared by the department to give the motivation, knowledge, and skills required to select a

career path and follow it successfully. As far as possible, the department will ensure that there is a woman on the selection board for positions in the Administrative and Foreign Service category and the Technical category. Candidates will be able to give their opinions in writing on this matter on a form to be supplied by the department. This will facilitate evaluation of the efficiency of such a measure.

The department wants to encourage women to participate in groups that have traditionally been male preserves, such as the FI group. It stresses that substantial human resources are being neglected because of psychological and other barriers. Consequently, it hopes to increase the number of women FIs and train women who would like to make their careers in this group.

DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA\*

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	-	-	-	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Scientific and Professional	393	70	84.9	15.1	390	78	83.3	16.7	414	97	81.0	19.0
Administrative and Foreign Service	77	16	82.8	17.2	80	24	76.9	23.1	83	32	72.1	27.9
Technical	11	13	45.8	54.2	10	11	47.6	52.3	15	18	45.4	54.6
Administrative Support	80	422	15.9	84.1	75	458	14.1	85.9	81	483	14.3	86.7
Operational	10	-	100.0	-	10	-	100.0	-	19	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	571	521	52.3	47.7	566	571	49.8	50.2	613	630	40.9	59.1

Source: Establishment lists

\* Includes Tax Review Board, Law Reform Commission, Federal Court and Supreme Court



## EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The total labour force of Employment and Immigration Canada has grown by less than one per cent. Female participation in the commission/ department has increased by 0.8 per cent (from 52.3 to 53.1 per cent). Because of the addition of four men in the Executive category, the proportion of women has marginally decreased from 3.4 to 3.3 per cent. The Operational category also reports a decrease of 2.2 per cent (from 11.6 to 9.4 per cent). All other categories report an increase: Scientific and Professional from 14.5 to 14.7 per cent; Administrative and Foreign Service from 26.1 to 28.1 per cent; Technical from 46.1 to 49.1 per cent; and Administrative Support from 79.1 to 80.2 per cent.

The Administrative and Foreign Service category has shifted from the second largest to the largest category over the past year. Approximately 49.3 per cent of the total work force is now in this category. A review of total male/female population distribution indicates that 75.6 per cent of all male employees and 26.1 per cent of all female employees are within this category. These proportions indicate an increase of 1.4 percentage points for men and 2.3 percentage points for women. This category was the target for major changes in female representation; specifically, goals were established for the AS, FI, IS, OM, and PE groups.

With respect to the Administrative Support category, although women occupy the largest number of positions and have increased their representation from 79.1 to 82.2 per cent, the actual number of women (when viewed as a percentage of the total number of women in the CEIC work force) has decreased from 75.4 to 73.2 per cent. Sixty-five women from this category were promoted to officer-level positions during the past year.

The 1977-78 objectives were the following:

- to develop an organizational human resources plan from which an EOW plan can be derived and by which both organizational and EOW objectives can be met;

- to ensure continuity and coordination to the EOW program on an ongoing and uniform basis across the organization;
- to increase by one percentage point the proportion of women in the SX, ES, AS, PM, PE, IS, FI, CR, OM groups and the DA-PRO subgroup;
- to analyse and identify the policies, practices, and procedures that have an impact on equal opportunities for women.

The commission/department outlined a substantial number of action plans, not all of which were implemented. The commission/department completed a current work-force profile and assessed the appointment history of the work force and the profile trends. The forecast of future internal supply has been prepared. The forecasted demand and the reconciliation of supply/demand gaps have been deferred until the human resources planning process has been implemented.

With respect to regional activities, an EOW program has been established and an EOW coordinator has been appointed in each region. A two-day planning meeting was held in Ottawa for all regional EOW coordinators, and each region has submitted a situation review for the annual report. Each region has also prepared 1978-79 objectives and action plans.

The commission/department reports the participation rate of women in developmental programs. Over the years, eight women out of 21 selected employees participated in CAP. Two women (9.5 per cent) out of 21 employees selected participated in CEIC Management Assignment Program. Of the four AT participants, three were women. Seven out of 15 participants to the CEIC Professional Accounting Development program were women. In a 10-month monitoring period, a total of 226 women were on acting appointments. From this number, 44 (19.5 per cent) were administrative support female employees acting in junior officer positions. Increases ranging from 0.57 to 5.8 percentage points are reported in eight of the 11 target groups, while decreases in the remaining three groups ranged from 0.14 to 8.3 percentage points.

The personnel management module of the intradepartmental course for all CEIC managers and supervisors will now include EOW

concerns, and selection board guidelines for managers have been developed to include EOW considerations. A procedure has been established whereby personnel policies are reviewed by the Equal Opportunities section. An EOW policy for the commission/department has been developed, approved, and communicated. In addition, editorial guidelines have been developed and implemented. An entire issue of the internal publication Integration was devoted to the aims and objectives of the EOW program in general and the 1977-82 objectives in particular. Career Crossroads is now available in all regions, and career counsellors have been appointed in most regions. A new performance appraisal system has been developed and completion of performance evaluation is mandatory. To keep abreast of EOW developments, there is representation on various interdepartmental committees.

## 2. PLANNING: 1978-79

### (1) National Action Plans

CEIC has provided a national plan that attempts to set objectives within the context of the five-year plan and to provide a logical continuum to the planned process of change. The national objectives are also designed to provide support for ongoing and future development of regional EOW plans and for the implementation of their current activities.

Numerical targets have been set again this year for all major occupational groups. The national objectives are the following:

- to involve line managers in setting goals and timetables and to use existing systems as the basis for developing their plans;
- to ensure continuity and coordination to the EOW program on an ongoing and uniform basis across the organization;
- to increase the representation of women in the ES, AS, FI, IS, OM, PE, PM groups and the DA-PRO subgroup.

Activities related to these objectives are considerable: building EOW considerations into the implications/means determination process; setting EOW goals by organizational unit; and requiring the submission of annual EOW plans by each major sector. To ensure



continuity and coordination of the EOW program, an audio-visual message by the chairman/deputy minister will be related to all offices. At least one planning meeting for all regional EOW coordinators will be held. Assistance will be provided along with guidelines for regional use in program development. Semiannual statistical data on male/female representation will be provided for regional use. Consideration to EOW implications in all personnel policies, procedures, and practices will continue to be given, and plans and progress will continue to be reported through existing departmental publications.

## (2) Regional Action Plans

### Newfoundland

This region represents approximately two per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 68.9 per cent of this population; 14.4 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 85.6 per cent in the Administrative Support category. Because the participation rate of women in the entrance levels of the Administrative and Foreign Service category is a major problem, a number of action plans are directed towards the increase of their participation rate through success in the competitive process. Training programs for members of selection boards will be offered.

Regional and local EOW committees will be established to ensure communication links and to disseminate information. Training programs, open to all employees and designed to develop skills in supervision and management principles, will be developed, implemented, and evaluated. The Personnel Branch will play an advisory role in the development of the human resources plan.

### Prince Edward Island

This region represents approximately 0.5 per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 47.8 per cent of this population; 29.6 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 70.4 per cent in the Administrative Support category. An EOW committee will be established in the region to include



a cross-section of groups, levels, and offices. A forum will be created to conduct EOW workshops. Publications and newsletters will provide program information concerning EOW goals and concerns, and realistic targets for female representation by group and level will be established. Part-time employment will be promoted.

#### Nova Scotia

This region represents approximately four per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 49.5 per cent of this population; 24.0 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 76.0 per cent in the Administrative Support category. A special development program for women, combining one week of training courses with a six-month job-rotation assignment, will be implemented with the goal of improving employees' ability to compete in promotional competitions. Developmental training courses containing elements such as self-assessment, career planning, interviewing, and supervisory skills will be given to senior administrative support staff. A survey will be carried out to determine employee preferences with regard to flexible working hours. This will be compared to workload demands to achieve optimum distribution.

#### New Brunswick

This region represents four per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 52.1 per cent of this population; 15.9 per cent are in the Administrative and Foreign Service category and 84.1 per cent in the Administrative Support category. This region plans to develop a plan for the introduction of EOW policies through human resources planning. Through committee studies and the analyses of a proposed five-year plan, of supply of human resources, and of trends of job applications and job offers, it will determine possible measures for change in areas of occupational groups and categories. Aims and objectives of the EOW program will be communicated to line managers and to district office managers. Assistance will be given for the application of the

provincial plan. A semiannual newsletter will be distributed. An information bank concerning the status of women, job opportunities, and training and development courses will be created. Seminars will be held for employees concerning subjects of special interest to them. Targets have been set for the PM, AS, FI, and PE groups and the DA-PRO subgroup.

### Quebec

This region represents approximately 27 per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 50 per cent of this population; 24.2 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 75.6 per cent in the Administrative Support category. An accurate and permanent inventory of female/male representation will be conducted from the Personnel Management Information System. This information is not currently available and is necessary for the development of this region's EOW five-year plan. A coordinating committee will examine personnel management measures and discuss principles, policies, and departmental data relating to the EOW program. Occupational trends of women in the PM group will be analysed in order to provide career guidance and development. Counselling will be stressed as a means of informing women of career opportunities in management. Women will sit on selection boards when one or several female candidates are competing in a selection competition, insofar as this is feasible for management.

### Ontario

This region represents approximately 29 per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 58.8 per cent of this population; 28.6 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 71.3 per cent in the Administrative Support category. Information centres will be established at the regional office and at the district level. These centres will provide information concerning career opportunities, training and development programs, policies (e.g. education assistance), university and community college

calendars and general information on women in society. An audio-visual package will be completed and distributed to field offices so that women will be able to identify with selected successful role models. The EOW newsletter will be continued. A career counselling service will be established through the Human Resources group. Lunch-hour career seminars for female staff at the regional office will be developed and presented. The region will also monitor managerial/supervisory training programs to ensure that women are represented in proportion to their numbers in the commission. Women who wish to participate on departmental rating boards will be identified. A survey on the career plans and training needs of female employees in the Ontario region will be implemented and evaluated in order to present a management course for women. All offices will be asked to survey current positions to identify those which could be reasonably done on a part-time basis, either through job sharing or other means, and all requests for part-time work will be forwarded to the chairperson of the EOW committee.

#### Manitoba

This region represents four per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 57 per cent of this population; 24.6 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 75.2 per cent in the Administrative Support category. The region has identified three objectives which are an extension of the 1977-78 national plan. First, the region will analyse and identify the policies, practices, and procedures that have an impact on EOW; second, it will take affirmative action to increase the number and proportion of women in the PM, PE, AS, and FI groups; third, it will ensure continuity and coordination of the EOW program. Activities include research on the area of competition, on organizational requirements (and the internal/external resources available), and on the competition process. Promotions will be monitored and personnel policies will be reviewed as they are developed. Personnel with potential for development will be identified, provided with information on developmental opportunities, and encouraged



to participate in departmentally sponsored training programs (Management Assignment Program, financial development programs). Developmental opportunities through alternate job assignments will be provided. A regional development program for administrative support staff with up to two participants each year will be provided. Support staff will receive training on career development and officers will examine the managerial perspective for women. As much assistance as needed will be given to field offices concerning the EOW program. One person in each organizational unit will be responsible for program coordination in that location.

#### Saskatchewan

This region represents approximately two per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 53.3 per cent of this population; 30 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 70 per cent in the Administrative Support category. Visits will be made by the staff training and development personnel to identify barriers that may be preventing women from applying and being successful on PM-3 selection boards. A plan of action will be developed to facilitate the promotion of qualified women from the support staff into PM-1 and PM-2 positions. There will be a pilot course on career development for support staff in the region in March, 1978 and it will be conducted for the field in June or September. Staffing courses, including guidelines for managers in selection interviews and competition data, will be conducted in the region. Efforts will be made to ensure maximum utilization and development of secretaries.

#### Alberta/Northwest Territories

This region represents approximately four per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 58.8 per cent of this population; 33.8 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 66.1 per cent in the Administrative Support category. The objective is to provide women with the broadest possible range of opportunity for diversity of work experience, advancement



within the CEIC, and career development. An attitudinal module relating to disadvantaged groups will be included in managerial and supervisory training; short- and long-term assignments of a diverse nature, assignments on an acting basis, and lateral transfers will be encouraged. Areas of competition will be broadened, promotional literature will be distributed, and self-development through home study and reimbursement of tuition fees will be encouraged. Regional targets by occupational groups and levels will be established.

#### British Columbia/Yukon

This region represents approximately 11 per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 59.4 per cent of this population; 28.4 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 71.4 per cent are in the Administrative Support category. This region's objective is to increase the percentage of women at the PM-3 level from 21.5 to 25 per cent, at the PM-4 level from 13.1 to 15 per cent, and the PM group as a whole from 32.2 to 34.0 per cent. To achieve this objective, the region plans to publicize career planning workshops; to develop and distribute a questionnaire to determine specific career planning needs; and to subsequently offer a career planning workshop to meet the needs of CEIC employees.

#### Head Office/Foreign Service

The Foreign Service represents approximately 1.3 per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 14.8 per cent of this population; 57.5 per cent of women are in the Administrative and Foreign Service category and 40.0 per cent are in the Administrative Support category. Foreign Service employees posted at head office are included in the head office EOW plans.

Head office represents approximately 11.6 per cent of the total CEIC work force, and female employees represent 46.2 per cent of this population; 22.9 per cent of the women are in the Administrative and Foreign Service category and 71.9 per cent are in the Administrative

Support category. The objective of head office is to ensure that managers encourage the participation of all employees in training and development programs, thereby giving them the opportunity to acquire enough knowledge of the managerial tools to be considered for promotion. Managers will be given briefing sessions on the equality of treatment that is to be accorded all candidates on a board and will be encouraged to increase women's participation in the areas of training and development and in the selection process. An information package informing all employees of available PSC or departmental training and development courses will be designed.

(3) Revisions to the Five-Year Plan

Some of the 1982 targets have been revised: the ED-EDS target has been increased from five to six per cent; the CS group from nine to 11 per cent; the FS group from eight to nine per cent; the numerical target has been decreased from 39 to 12 per cent for the GS-PRC-4 level. Completion during the past year of a work-force profile review and an historical trend assessment have not, however, provided information that would support major adjustments to the five-year plan.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975*				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive					85	3	96.6	3.4			89	3
Scientific and Professional					194	33	85.5	14.5			192	33
Administrative and Foreign Service					7,432	2,623	73.9	26.1			7,501	2,936
Technical					35	30	53.9	46.1			29	28
Administrative Support					2,195	8,302	20.9	79.1			2,034	8,241
Operational					76	10	88.4	11.6			77	8
Other					-	-	-	-			-	-
TOTAL					10,017	11,001	47.7	52.3			9,922	11,249
											46.9	53.1

Source: Personnel Management Information System

\* Data not available

## ENERGY, MINES AND RESOURCES CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Women represent 23.3 per cent of the 3,800 employees of the department, an increase of 1.2 per cent since last year. Results of an EOW-related questionnaire administered to a representative sampling of employees suggested priorities existed in areas not previously addressed. Therefore, the limited increase in female participation is more a result of well-considered redirection than diminished commitment.

The total population of the department increased by 34 employees, less than one per cent. In the same period the number of women increased by 51, or six per cent. Administrative and Foreign Service category recruited eight women and one man, but with a female participation rate of 20.4 per cent, this category has yet to recover from losses reported last year. Similarly in the Operational category, recruitment of a woman in the General Services subgroup brings the total to two, or 0.6 per cent. In 1975 the percentage was 0.9 per cent.

The majority of the total increase was in the Administrative Support category, where 32 women were added and 16 men left. Though 69 per cent of CRs are women, over 60 per cent of the supervisory level positions (CR-6 and CR-7) are filled by men. Long recognized by the department as a problem area, the Scientific and Professional category recruited 24 men, while the number of women stayed at 65, or 5.8 per cent. The department noted a particularly disappointing representation of female economists, where only four employees (3.2 per cent) are women.

Results of the EOW-related questionnaire indicated that some previous objectives should be dropped, others carried over, and still others introduced. Those activities which were undertaken include completion of the questionnaire itself, establishment of a system to identify high-potential women, recommendations to senior management on improvement of the staffing review process, and establishment of an EOW information committee consisting of 25 female branch representatives.



Some improvements to the quality of statistical data reporting were also effected. In the area of training, design of a career planning seminar was completed with five separate modules. The seminar has not been presented in its entirety, but 10 "Managing Personal Growth" courses were held and two other modules were run on a pilot basis.

An investigation into improved utilization of secretarial skills resulted in two recommendations: adoption by the department of a lateral transfer system as an approved process, recognizing the Secretarial group as special; and involvement of both secretaries and managers in planning and organizing secretarial development or resource-sharing pools. Further study of these recommendations is carried over as a planned activity for next year. Twenty-four secretaries attended the "Managing Personal Growth" course.

Consideration of the results of the questionnaire, progress to date, and research on the male/female graduation ratio in disciplines pertinent to the department's needs has encouraged the review and revision of five-year plan and targets.

## 2. PLANNING: 1978-79

Recognizing that achievement of EOW objectives requires commitment of resources, the department is asking for full commitment of support from each level of the organization. Each branch and sector will provide input to the development of program activities, and a communication mechanism will be devised to report on activities. Human Resources and Training and Development sections will provide support; periodic meetings will be held with personnel advisors to ensure support is maintained. An information program is planned, including distribution of EMR/EOW newsletters, specially designed posters for display, and biannual meetings with female EOW information representatives. The results of the 1977 EOW questionnaire will also be published.

A comprehensive monitoring system is planned to encourage recruitment, especially in the five-year target groups. Staffing actions, progress in the achievement of targets, and comparative promotion rates

between female and male employees will be analysed, as needed, and will be monitored on a continuing basis. The area of competition applied in EMR will be examined as part of the staffing review system, and all employees will have the opportunity of attending the course entitled "How to Apply and Prepare for Competitions". The feasibility of implementing a formal, voluntary, intradepartmental lateral-transfer system will be assessed.

The department recognizes training as an important means of meeting both the needs of female employees and long-term targets. Information is to be given to employees on availability, eligibility, sources, and financial assistance for training and development. The department is taking a new initiative in making courses in introductory supervision available to newly appointed and potential supervisors, and in extending equal training opportunities to seasonal or temporary employees with supervisory responsibilities. Other departments will be contacted regarding the possibility of sharing training resources. Training information sessions will be available to regionally based employees "on demand". In order to maintain awareness of EOW programs, it will be recommended that the EOW adviser participate in operational committees deciding on assignment of, for example, educational leave or course participation. Encouragement will also be offered to women to pursue careers in the Technical category, and the feasibility of utilizing such mechanisms as TIRL for this purpose will be assessed.

The five-year plan includes a target to recruit a female executive by 1982; to achieve this objective, the possibility of recruiting a female participant of CAP or other participant of a senior management development program will be studied. Upon completion of the five-module career planning seminar, a presentation to all employees is planned. Information on alternatives in training and development will be provided to women. Those identified through the appraisal system as having high potential will be invited to a special information session that will explain educational requirements for development opportunities such as a CAP assignment.

EMR plans to react flexibly to the contemporary labour market and will, therefore, continue to acquire updated supply information on five-year target groups, revising them as necessary. The EOW adviser will attend all federal government seminars related to EOW and visit each region at least once a year.

Branch and sector planners will be requested to direct EOW plans toward the impact of reorganization on secretarial resources. Further assessment will be made on the feasibility of implementing secretarial development pools and resource-sharing for secretarial groups.

Though only 13 per cent of EMR's employee population is regionally based, regional EOW information representatives will attend information meetings held at headquarters or will receive minutes of the meetings in order to maintain regional involvement. Personnel advisers and training officers will also continue to visit the regions to provide information and support. The department notes that regional activity will become more significant when the proposed relocation of Surveys and Mapping Branch and Geographical Survey of Canada occurs.

Annual targets have been aligned with five-year plans, concentrating on eight occupational groups: AS, PE, CS, PG, ES, EG, SI, and CR. The department has set as one target the increase of the ES group by two women for a total of six. The population is currently 124, targeted for 12-per-cent female participation (14 employees) by 1982. Distribution by level is recognized to be a problem in the SI and CR groups.

ENERGY, MINES AND RESOURCES CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	32	-	100.0	-	34	-	100.0	-	32	-	100.0	-
Scientific and Professional	995	54	94.9	5.1	1,024	65	94.0	6.0	1,048	65	94.2	5.8
Administrative and Foreign Service	226	59	79.3	20.7	256	58	81.5	18.5	257	66	79.6	20.4
Technical	1,042	117	89.9	10.1	1,070	106	91.0	9.0	1,046	116	90.0	10.0
Administrative Support	223	602	27.0	73.0	222	604	26.9	73.1	206	636	24.5	75.5
Operational	333	3	99.1	0.9	326	1	99.7	0.3	326	2	99.4	.6
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2,851	835	77.4	22.6	2,932	834	77.9	22.1	2,915	885	76.7	23.3

Source: Personnel information statistics



## EXTERNAL AFFAIRS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

There was little change in the representation of women throughout the department -- the overall participation rate was down by 0.8 per cent (62 women). The greatest percentage change occurred in the Technical category, where an increase of two women raised the participation rate by 2.2 per cent, and the greatest change in actual numbers occurred in the Administrative Support category, where the number of women decreased by 66 (0.5 per cent). The SX group remains exclusively male, as do the two senior levels of the Foreign Service group. Of a total of 41 secondments and orders in council, there are only three women secondments and no women appointed by orders in council. There are two primary distribution problems at External Affairs: many of the Scientific and Professional groups and some of the Administrative and Foreign Service groups have no female representation; and those groups in which there are some women usually have an uneven distribution, with men holding the senior positions and women employed principally at the junior levels. For example, there are no women in the SX (18 employees), EL (73 employees), LA (two employees), SE-REM (two employees), OM (eight employees), or CS (three employees) groups and in the PE group, where they show a good total participation rate, women occupy only one position in the top two levels, compared with 12 men.

Although common vocabularies were established for a skills and experience inventory for the CM, CR, and ST-SCY groups, and the system to be used was determined, the inventory is not yet fully operational. The department reports that it was successful, however, in meeting its other objective, namely, strengthening efforts to ensure that career opportunities are equally available to women and to men: this is an ongoing objective, first enunciated in the 1976 report. Activities supporting this objective included the monitoring and analysis of staffing statistics, the study of the Administrative Support category as

a feeder category, and the study and comparison of progression rates in the Administrative Support category. External Affairs reports that it was unable to increase the number of women in the AS group and that a competition for the Special Officer Development program has been delayed, pending resolution of appeals affecting area of competition.

Female participation in managerial and specialized training courses remained approximately the same, whereas participation in foreign-language training and intradepartmental courses dropped sharply for all employees, especially women (178 women less than last year versus 150 men less than last year). The participation of women in evening and correspondence courses increased considerably (28 women more than last year). Two women are on educational leave -- one an FS, the other an ST.

The department has recognized the complications imposed by rotational and overseas assignments, and it is departmental practice to make special efforts to accommodate working couples in all categories when sending them on overseas assignments, including the practice of granting a period of leave without pay.

Other highlights of last year include: a PE-5 (CAP) woman completed an assignment of two and one-half years in London; an FS-2 woman has been assigned to the Collège de l'Europe in Bruges, Belgium, which is considered equivalent to a CAP assignment; a woman was appointed to the post of inspector general; and a woman became one of the regional communications officers.

Departmental appraisal and promotion systems are undergoing review. The committees established to deal with the CM and CR groups have completed their studies and have made recommendations to management. A third committee is undertaking a similar review regarding the ST-SCY subgroup.

## 2. PLANNING: 1978-79

External Affairs planned 10 major objectives for 1978-79 in the areas of improved utilization of human resources (especially STs),

managerial/employee awareness of EOW policy and implications, elimination of inhibiting factors and disincentives to rotational assignments, provision of developmental opportunities, and improved recruitment and selection techniques. Skills and experience inventories for CM and CR groups will be updated, those for ST-SCYs and GS-PRCs will be completed, and one will be introduced for the FS group. The department plans to complete the selection process for the Special Officer Development program; arrange for the placement of trainees; and establish individual training programs for the trainees through consultations with the individual, the line manager, and the Training and Development section. It also plans to analyse the results of the program. The department reports that studies will be initiated on the relationship between performance in the recruitment process and performance on the job; the feasibility of inter-group mobility for rotational support staff; and the effects of the classification system on achievement of maximum effectiveness in the utilization of support staff. Responsibility for each activity has been specifically assigned to an appropriate individual or section.

The department reports little change to the five-year plan. It has, however, omitted specific five-year plans for the following categories: Operational (215 employees), Technical (99 employees), Executive (18 employees), and Scientific and Professional (34 employees).

EXTERNAL AFFAIRS CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	9	-	100.0	-	21	-	100.0	-	18	-	100.0	-
Scientific and Professional	17	9	65.5	34.6	17	10	63.0	37.0	21	13	61.8	38.2
Administrative and Foreign Service	878	120	87.8	12.2	904	128	87.6	12.4	923	127	87.9	12.1
Technical	105	5	95.5	4.5	97	5	95.1	4.9	92	7	92.9	7.1
Administrative Support	644	1,096	37.0	63.0	654	1,146	36.3	63.7	629	1,080	36.8	63.2
Operational	236	2	98.7	1.3	232	2	99.2	0.8	213	2	99.1	0.9
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,889	1,232	60.5	39.5	1,925	1,291	59.9	40.1	1,896	1,229	60.6	39.3

Source: Personnel Management Information System

\* Includes orders in council and secondments



## FISHERIES AND ENVIRONMENT CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department has reported marginal increases in female participation in the Scientific and Professional category (from 5.2 per cent to 5.3 per cent, or 150 to 153 women), in the Administrative and Foreign Service category (from 19.0 per cent to 19.8 per cent or 206 to 216), and in the Administrative Support category (from 77.1 per cent to 78.3 per cent, although there was a decrease in numbers from 1,515 to 1,484 women). There has been a decrease both in numbers and percentage in the Technical category (from 6.4 to 5.9 per cent, or 254 to 235 women). In the Operational category, both the number of women and the percentage representation have remained almost unchanged. For the department as a whole, there has been a reduction in the work force and consequently, the number of female employees has also decreased (from 2,135 to 2,098 women). The total representation has remained almost constant at approximately 20 per cent. The scientific and technical nature of many departmental positions has presented recruitment problems in the past; however, the department has noted increasing availability of women candidates for previously non-traditional employment opportunities.

The success of departmental objectives for 1977-78 can only be evaluated with difficulty because of non-specific evaluation criteria. With respect to its "human resource review", the department has identified women earning over \$15,000 per year in feeder groups presenting some potential for senior managerial positions. However, as the department has noted, none is currently at a level that might be considered "senior managerial". The department planned to increase the number of women appointed to positions, particularly at the entrance levels of target groups, by encouraging managers to interview women where they are available. The department reports that the percentage of new female appointments has been above the labour-market supply in the various groups for which data were available. Encouragement of female Data STREAM participation was not stressed because of significant changes pending in the Data

STREAM system. The department has acquired and promulgated to staffing officers information on the number of female university graduates, women applicants to the Public Service and labour-force dynamics as they apply to women. The department has prepared group profiles, which have been used principally for information and career counselling purposes, and notes that the profiles have been very useful. Also in keeping with the desire to provide career information to women, arrangements were made with the editor of the departmental newspaper to publish articles on EOW. Development of career paths for high-potential employees in the Administrative Support category is still in draft proposal form. To improve the utilization of secretarial resources, a number of action plans were presented. Some of these have produced positive results while others are still in the developmental stage. The new course introduced by the Training Division entitled "Seminar for Secretaries" was attended by 18 women employees. There has been considerable promotional activity in the ST-SCY subgroup during the last year. Also worthy of note is the fact that virtually all secretaries within the National Capital Region are appraised annually, because the appraisal document is the main input form to the secretarial staffing inventory in the region.

## 2. PLANNING: 1978-79

In Fisheries and Environment Canada, the management committee was asked to establish national and regional EOW coordinating committees and to ensure that line managers play an active role in the development and implementation of a program that ensures equal opportunities to women. The department has outlined specific roles for the national and regional committees. The department also plans to establish the EOW program as an integral part of the human resources planning process. Furthermore, the department will ensure that women receive an equitable portion of training and development in accordance with departmental policy on this issue. The department also plans to develop

and implement a seminar to provide managers with an awareness of women in society and in the work force, in order to assist managers to challenge some of the assumptions they might hold about women. Assertiveness training for women will also be offered to female employees to assist them in effectively planning their careers and stating their career aspirations. The department will continue its pilot development program to develop career paths into the Administrative and Foreign Service category for high-potential employees in the Administrative Support category. The department will also continue certain activities that were initiated during the last fiscal year: the inventory of high-potential female employees earning over \$15,000 per annum, career-planning workshops, assistance in the preparation of group profiles, and publicity efforts through the departmental newspaper.

The major change in the five-year plan is that training programs were advanced into the 1978-79 year. In the year 1979-80 the plan will involve updating, and monitoring of progress, and establishing or reviewing targets.

FISHERIES AND ENVIRONMENT CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	66	-	100.0	-	66	-	100.0	-	73	-	100.0	-
Scientific and Professional	2,707	134	95.3	4.7	2,731	150	94.8	5.2	2,713	153	94.6	5.4
Administrative and Foreign Service	824	189	81.3	18.7	879	206	81.0	19.0	875	216	80.2	19.8
Technical	3,754	246	93.8	6.2	3,734	254	93.6	6.4	3,720	235	94.1	5.9
Administrative Support	448	1,527	22.7	77.3	449	1,515	22.9	77.1	409	1,484	21.6	78.4
Operational	936	12	98.7	1.3	834	10	98.8	1.2	772	9	98.9	1.1
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	8,735	2,108	80.6	19.4	8,693	2,135	80.3	19.7	8,567	2,098	80.3	19.7

Source: Establishment lists



## HEALTH AND WELFARE CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Because of the unusual position of this department as one in which women are in the majority, many of the concerns now faced by those responsible for its EOW programs may confront other departments at some future time. Female employees of Health and Welfare Canada continue to increase their majority: department-wide, 60 per cent; regional offices, 66 per cent. Most notable of the regional offices is the Prairies, with a female participation rate of 73.8 per cent. The largest employment group, Clerical and Regulatory, is 76 per cent female. The greatest concentration of activities has been on more equitable distribution of training funds between men and women, and on the development of women by encouraging greater involvement in committees, secondments, acting appointments, and courses. Efforts have also been made to create opportunities for Administrative Support staff with interest and potential for career advancement, notably in a financial administration trainee program, and a proposed officer development program. Modest targets set for SG, PH-ADR and SW-SCW subgroups were met with some success. The Medical Officer (MD-MOF) subgroup requires downward adjustment of five-year targets, since female participation dropped from 12.0 to 10.6 per cent. Numerical targets for senior levels of the Administrative and Foreign Service category were achieved for the AS and PE groups. Having exceeded the PM-5 level target by seven per cent, the department will revise the five-year target accordingly. In support of the guidelines for or the utilization of secretarial skills, a data base was created to determine the distribution of secretaries, stenographers, and typists by branch, and to determine the ratio to all other employees. It will be added to the program's information base and updated annually. The department is not satisfied with its progress in this area, and future activity will concentrate on more visible programs of improving the utilization of secretarial skills. Other significant achievements have been the hiring of the department's first woman dentist, surpassing the

12-per-cent target for the PH-ADR subgroup, and a breakthrough of a woman into the previously exclusively male GL-MAN subgroup. Though such statistics are encouraging, EOW program coordinators are alarmed at the inequitable distribution by level, which results in concentrations of female employees at the first three levels of many groups. Other identified problems include stereotyping by job titles; decreases in Medical Officers, where increases were targeted (tentatively diagnosed as lack of equitable consideration); indications of a trend to recruit men into Hospital Nursing at a higher level than women; the relatively high (7.05-per-cent) increase in secretarial staff compared with departmental growth of 4.18 per cent; and the monopoly by women of some occupational groups.

In searching for solutions, program coordinators recognize that the majority of the barriers to effective implementation of EOW programs exist in the region. Lack of support, interest, and commitment to the program on the part of regional managers result in little or no action where the greatest impact on attainment of five-year targets should be focused, since the proportion of departmental staff in the region is high.

## 2. PLANNING: 1978-79

The 1978-79 action plans will require adherence by managers to a comprehensive reporting system whereby implementation of action plans may be measured. Generally objectives remain the same, but assigning responsibility for achievement is specified by branch. Branch managers are required to recognize (as opposed to "identify", as required previously) qualified women with potential for development who work under their supervision. This revision encourages active response to the identified training needs of such women, and the reporting system will monitor action taken. Three branches are required to critically assess secretarial positions regarding the full use of secretarial skills. Deadlines have been set for this activity, including filing of reports, implementation of recommendations, dissemination of information to supervisors of secretaries and feedback to managers, semi-annually, of data on ST

ratio. Numerical targets have been assigned to four branches for increased female participation in the Scientific and Professional category.

Achievement of targets will add approximately 10 women to groups where representation has been low, e.g. Medical Officers. The imbalance of distributions by level, especially in the Administrative and Foreign Service category, has been of concern to the EOW program. Targets for this year require an additional woman AS-5, PE-4, and FI-3. PM-2s should increase by 11 women and, supported by the financial administration training program, the FI group as a whole is targeted for an increase of 20 per cent, i.e. an additional two women.

Working with the Medical Services Branch, the departmental coordinator will complete the review now under way, recommending action to achieve an equitable balance between male and female HS-HDO-1s, HS-HDO-2s, and HS-HDO-3s. Recommendations will include the removal of sexist references in job titles, substituting those provided in the dictionary of occupational classifications. Recommendations will also be made to Treasury Board regarding specific revisions to the classification standard relative to factor weighting. A program to encourage greater female participation (to 2.4 per cent) in the Operational category (GL-MAN, GL-MDO, GL-PRW, GS-STS subgroups) will be instituted in Health Protection and Medical Services Branches.

During 1978-79, the EOW program plans to investigate distribution variances between men and women in the EG-HOT and CR groups, of which most employees are located outside the National Capital Region. In the regions a network of contacts has been established. The contacts, though not assigned responsibility for the program, are nevertheless interested in its implementation. Permission has been granted for them to spend time organizing information days and films and attending regional interdepartmental committee meetings. Previously, representation has been by junior officers or support staff who lacked the status or assigned responsibility to bring authority to EOW objectives. The departmental coordinator plans to concentrate on the regional organization to increase

managerial involvement, establish criteria that measure achievement, and provide greater visibility of the aims of the program in these locations.

The department will provide basic information relating to the EOW program to all new employees as part of their orientation. The department will also continue to publish a newsletter, Pro Femina, to ensure awareness of the EOW program within the department. The program relating to the development of professionally qualified FIs from among the Administrative Support population will be reactivated. A departmental officer development program (a pilot project in one of the branches) and a concern that an equitable share of training and development be given to women indicate the department's awareness and support of the need for the development of support staff.

There are minor changes in the five-year plans and targets, reflecting more specific knowledge of recruitment and turnover rates. In some cases, targets for 1982 have been lowered, in others they have been increased. Specifically, expected gains for MOs have been reduced; those for the PH and PM groups have been increased.



# HEALTH AND WELFARE CANADA

## DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977 (full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	52	2	96.3	3.7	52	5	91.2	8.8	48	6	88.9	11.1
Scientific and Professional	1,018	1,125	47.5	52.5	1,036	1,175	46.9	53.1	1,059	1,208	46.7	53.3
Administrative and Foreign Service	873	304	74.2	25.8	897	368	70.9	29.1	919	421	68.6	31.4
Technical	440	244	64.3	35.7	440	280	61.1	38.9	455	293	60.8	39.2
Administrative Support	652	2,519	20.6	79.4	658	2,743	19.3	80.7	668	2,931	18.6	81.4
Operational	575	647	47.1	52.9	564	689	45.0	55.0	557	707	43.9	56.1
Other	3	7	30.0	70.0	5	5	50.0	50.0	8	10	44.4	55.6
TOTAL	3,613	4,848	42.7	57.3	3,652	5,265	41.0	59.0	3,714	5,576	40.0	60.0

Source: Personnel Information Systems Report POW-2, end of September, 1977

## IMMIGRATION APPEAL BOARD

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The board is a small (72 employees), independent department reporting directly to the Minister of Employment and Immigration Canada. No action plans have been submitted previously. The board reports that of the (13) order-in-council appointees, five are women. The board further reports that 50 per cent of employees are women; however, the vast majority occupy positions in the Administrative Support category. In the Administrative and Foreign Service category, 15 of the 16 officers are men. The only woman in this category is an AS-1. The Scientific and Professional category is composed of one employee, a woman in the LA group. The Administrative Support category reveals, atypically, 32-per-cent male representation in the ST group, but it should be noted that the eight male incumbents are in the more prestigious Secretarial-Court Reporter subgroup. The board notes that the structure of the organization limits internal career paths to a large extent.

### 2. PLANNING: 1978-79

Only one very general activity is planned for the coming year, with no long-term plans or targets. Senior secretaries will be encouraged to become court reporters and counselling and career development programs provided by other departments (e.g. Public Service Commission, Employment and Immigration Canada), will be offered to board employees. Since career advancement is limited within the board, employees will be encouraged to compete in open competitions.

# IMMIGRATION APPEAL BOARD

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975*				1976*				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		March		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive:												
Scientific and Professional												
Administrative and Foreign Service												
Technical												
Administrative Support												
Operational												
Other												
TOTAL												

Source: Departmental data

\* Data not available

## INDIAN AND NORTHERN AFFAIRS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Indian and Northern Affairs Canada set five program objectives for 1977-78. Plans were to hold managerial awareness sessions for employees at the level of section head and higher in the four departmental programs. Sessions based on the PSC model were held in three programs and included a discussion of how managers themselves could help to improve career paths for women by, for example, widening the areas of competition and increasing developmental assignments.

The department reports that because of the reorganization of the Training section and the development of the native employment policy, action plans for training and development were rescheduled for the next year. The department planned to monitor the identification of training needs by occupational group and level, and subsequent enrolment rates. An application form for training and development was designed for use by the programs in 1978. It will provide relevant data and will permit better evaluation of the proportion of the training allocation received by women. The department reports that women accounted for about one-third of all employees who receive training. Seven women appeared in the SX succession plan. Three of these were placed on developmental assignments.

Plans to develop and run career-counselling workshops were delayed until 1978-79. Development of training for PE and AS employees who work in career counselling was postponed, pending identification of the need for such training. Some progress is reported in identifying interdepartmental career ladders for selected occupational groups. The next step is to develop skills and abilities profiles for career progression.

A survey of needs for part-time employment opportunities yielded a positive response from both employees and managers. However, a review of regulations and procedures identified the exclusion of employees working less than 30 hours per week from the superannuation plan as the major stumbling block to increasing part-time employment. Consequently, an information circular, rather than a departmental policy



statement on part-time employment, will be released next year. An inventory of employees who are interested in part-time employment has been set up, and three placements have been made.

The department developed a "roles and responsibilities" chart for personnel functions, which incorporates the EOW program. This has been approved and the roles and responsibilities as set in that document have been put into operation.

Some progress is reported in the secretarial program. Secretaries with potential have been identified and will be attending career planning workshops next year. Next year the department will identify managers who are willing, on a pilot-project basis, to participate in the project to evaluate the viability of offering a longer career path to secretaries. Improving the work climate for secretaries was a topic for discussion at the managerial awareness sessions. On this subject a subcommittee of the departmental advisory committee on EOW will elicit comments from secretaries on how they view their position in the organization and will provide this feedback to the EOW coordinator. This will provide the framework within which changes may be initiated. More study is projected before training for secretaries and managers is formalized. In the interim, information on development programs and possibilities for movement was provided to secretaries on an ad hoc basis.

Over all, women represented 36.9 per cent of the departmental population, compared with 36.4 per cent a year earlier. The number of women in the SX group remained at three, the number of men increased by 16. The department reports increases in the representation of women at middle levels, particularly in the Administrative and Foreign Service category and at the CR-5 level.

## 2. PLANNING: 1978-79

Four program objectives have been set for 1978-79. At the corporate level, planning sessions will be held for establishing a review committee to identify women candidates for vacancies at PM-5 and higher levels. The possibility of extending the process to the regions will also be examined. In addition, each program will be monitoring (at

headquarters only) all staffing by competition or transfer, and lay-off actions, in order that there may be an analysis of changes in distribution of men and women based on actual vacancies.

An AT program will be implemented to increase opportunities for advancement for employees in the Administrative Support category. An information centre, with emphasis on how staffing and other systems work, will be established. The department plans to implement career planning workshops and provide training to counsellors, should this be necessary.

In the period 1978-82 the objectives of Indian and Northern Affairs Canada are twofold: (1) to redistribute the existing representation of women to reflect at all levels the proportions of women at the junior levels and (2) to ensure recruitment to the junior levels in the organization in order to reflect the supply of qualified women in the labour market. No great change has occurred in the representation of women at senior levels and this problem will be addressed. Action plans already in place for junior and intermediate levels will be continued with a view to accelerating progress.

The department submitted planned departmental activities by program:

#### Northern Development

In order to increase female participation at senior- and middle-management levels the program will monitor recruitment, and plans that integrate potential career aspirations and organizational requirements will be established for the career development of individual employees. The program will also undertake the following initiatives: implement a special development program for secretaries; plan activities to upgrade employee skills, such as a curriculum vitae preparation course; and offer a training session to develop career planning skills.

## Parks Canada

Activities planned to increase the proportion of women at the junior, intermediate, and senior levels include expanding and improving career counselling and information services; continuing to encourage managers to identify on the appraisal document female employees with potential for significant development and follow up with effective action; continuing to analyse the quantity and quality of training of female employees; encouraging personnel officers in all functions to facilitate management's efforts to meet the EOW departmental objectives; and continuing to ensure female representation on selection boards. Parks Canada has also submitted plans for its Ontario and Western regions that include many of the activities mentioned above. The Quebec region has focused on the identification of women with potential and the creation of developmental plans for individuals. The Atlantic region will continue with 1977-78 action plans in the areas of management awareness, career counselling, training for women on selection boards, and job enrichment.

## Indian and Inuit Affairs

Management awareness sessions will be emphasized again during the next year and there will be a follow-up to the training plan projections to ascertain whether or not the women identified for training and development by managers did receive the training in that year. There will also be EOW awareness sessions for all women employees. "How to" sessions will be developed and delivered to employees in the Administrative Support category and to newly appointed officers to better prepare them for promotional opportunities. To facilitate better representation of women at middle and upper echelon positions, PM-1s to PM-3s (or equivalent in this category) will form the basis for group identification in the future.

# INDIAN AND NORTHERN AFFAIRS

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975 September				1976 September				1977 September			
	Number		Per cent		Number		Per cent		Number		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	53	1	98.1	1.9	52	3	94.5	5.5	68	3	95.8	4.2
Scientific and Professional	1,272	892	58.8	41.2	1,349	910	59.7	40.3	1,320	948	58.2	41.8
Administrative and Foreign Service	1,643	412	80.0	20.0	1,541	420	78.6	21.4	1,582	449	77.9	22.1
Technical	596	214	73.6	26.4	736	357	67.3	32.7	659	158	80.7	19.3
Administrative Support	452	1,771	20.3	79.7	402	1,540	20.7	79.3	349	1,579	18.1	81.9
Operational	2,076	509	80.3	19.7	2,469	525	82.5	17.5	2,165	457	82.6	17.4
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5,092	3,799	61.9	38.4	6,549	3,755	63.6	36.4	6,143	3,594	63.1	36.9

Source: Departmental personnel information system



## INDUSTRY, TRADE AND COMMERCE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Women now represent 39.1 per cent of the department's total work force, 1,082 out of 2,768 employees, as compared to 37.1 per cent for the previous year. Increases in female representation are reported in all occupational categories with the exception of the Technical category, where the proportion dropped from 35.9 to 32.9 per cent, although the number of women remained constant. The department now has one woman in the Executive category, thus increasing female representation from 0 to 1.2 per cent. In the Scientific and Professional category, the proportion of women has changed from 12.2 to 16.1 per cent with an increase of three women and the loss of eight men. The proportion of women in the Administrative and Foreign Service category has moved from 10.0 to 12.1 per cent, and from 85.1 to 86.4 per cent in the Administrative Support category. There are still no women in the Operational category. The majority of the women employed by the department (79.6 per cent) are in the Administrative Support category. The most significant occupational group (C0) accounts for 31 per cent of employees and has 45 women representing 5.3 per cent of the group.

The department outlined a number of objectives for the year: to promote career opportunities for female employees in the Administrative Support category in either the higher levels of that category or into the officer category; to promote career opportunities for female employees in the Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Executive categories; to promote female participation in developmental and job-related training in the department; to improve the ratio of male/female referrals from the post-secondary recruitment and summer staffing programs; to increase managerial awareness of female resources in their branches; to have available timely and accurate information in accordance with EOW needs; to make the goals and services of the EOW program widely known throughout the department. To meet these objectives various action plans were outlined. The Keydex

Inventory System that had been designed as a staffing tool has been examined from the point of view of effectiveness, and it was decided that a poster system would replace it. In the future, Keydex will be used purely as an information tool to collect and retrieve data as required for research and planning. Information sessions covering competitions and career planning have been designed and developed to be implemented by September 1978. Counselling of unsuccessful candidates has been carried out and will be continued. No qualified candidates were identified as a result of the internal AT competition held last year. Data STREAM counselling sessions were conducted and female representation on rating boards has been ensured. Special emphasis was placed on follow-up of training needs as outlined in the employee appraisals. Training and career counselling were made available by the Employee Assistance program. The overall ratio of female participation in departmental training courses compared with male participation was 3.5:1.0. In PSC-sponsored courses, the ratio was 3:4. The department could not meet its objective of 1:1 referral balance from the Post-Secondary Recruitment Program because only 20 per cent of female students were interested in being considered by ITC. Preliminary work on a slide and narrative package to help promote academic preparation in business and economics for future careers is under way. The departmental manpower status report, produced by the Human Resources Planning Division, has been revised to reflect statistical information by sex and employment category. The personnel data base was used as the source of information and it produced adequate and useful data. Further developments are planned to extend the value of the data base as a statistical tool. Particular emphasis will be placed on retrieval of training and development information. At ITC, it was determined that the EOW program would be headed by a coordinator but the objectives of the program would be the responsibility of the Personnel Branch in general and of the Training and Development Division in particular. The departmental plan for the secretarial staff was incorporated into the overall support-staff development program.

## 2. PLANNING: 1978-79

Essentially, the department plans to carry forward last year's objectives and action plans. Career opportunities for female employees in all occupational categories will continue to be promoted. The department will continue to encourage female participation in developmental and job-related training in the Administrative Support, Administrative and Foreign Service, and Scientific and Professional categories. The department will try to improve the ratio of male/female referrals from the Public Service Commission recruitment programs. Efforts will be maintained to increase managerial awareness of female resources with respect to staffing and training. Timely and accurate statistical information relating to the EOW coordinator's needs will be made available. The goals and objectives of the EOW program in ITC will be publicized throughout the department. Training needs identified through the appraisal system will be followed up with the employee and the supervisor by the Training and Development Division. Counselling will be made available regarding training and career planning. Greater emphasis will be placed on the requirement for managerial and supervisory training in the development plans for employees. Management plans to allocate training funds for job-related and developmental training in proportion to the representation of women in the department. Increased efforts will be made to make management aware of the importance of training in the development of an employee. Referrals to the CAP assessment centre are to be in proportion to male/female representation by level in the department. Information will be given on Data STREAM; on the poster system of job-vacancy advertisement; and on the pre-interview stages of résumé writing, board preparation, and personal presentation at interviews. Counselling will continue to be given to unsuccessful candidates in competitions. The department will pursue its efforts in furthering the use of an internal AT program by encouraging management to consider this approach to staffing. Women will continue to be included in the composition of rating boards whenever the expertise is available. Staffing actions will be monitored to maintain statistical information on the number of women considered, screened out, interviewed, and qualified.

INDUSTRY, TRADE AND COMMERCE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	80	-	100.0	-	77	-	100.0	-	80	1	98.8	1.2
Scientific and Professional	93	8	92.1	7.9	86	12	87.8	12.2	78	15	83.9	16.1
Administrative and Foreign Service	1,366	146	90.3	9.7	1,285	143	90.0	10.0	1,327	182	87.9	12.1
Technical	42	19	68.9	31.1	41	23	64.1	35.9	47	23	67.1	32.9
Administrative Support	160	828	16.2	83.8	139	792	14.9	85.1	135	861	13.6	86.4
Operational	20	2	90.9	9.1	19	-	100.0	-	19	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,761	1,003	63.7	36.9	1,647	970	62.9	37.1	1,686	1,082	60.9	39.1

Source: Personnel Management Information System



## INTERNATIONAL JOINT COMMISSION

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The International Joint Commission consists of six members (three appointed by the Government of Canada and three appointed by the President of the United States) and deals with the use, obstruction, and diversion of boundary waters and rivers. The Canadian secretariat is small, consisting of only 46 employees. Women constitute 32.6 per cent of the total population: 15 women are employed in the Administrative Support category and the only female officer is one librarian (an LS-2) employed in the Scientific and Professional category. The Executive, Administrative and Foreign Service, and Technical categories are exclusively male. In the Administrative Support category, women represent 37.5 per cent of the CR group. Women occupy two CR-3 and one CR-5 positions, while men occupy two CR-2 and three CR-4 positions. The ST group is composed of 12 women. There is a regional office at Windsor, Ontario, which is staffed by American civil servants as well as Canadian public servants, the support staff there being primarily Canadian.

The secretariat reports that it is difficult to recruit women, since at present the professional staff of the commission is oriented towards hydraulic engineering and water-quality control, areas in which the number of qualified women is limited. The commission reports no percentage change from last year in female representation.

### 2. PLANNING: 1978-79

For 1978-79, the commission will coordinate a review of the Canadian section's staffing and training files and records. This review will provide numerical data on past staffing actions and training programs. The commission will also monitor competitions for positions to collect data on the number of women candidates and their progression through the competition procedure. A comprehensive training program will be established to provide all staff members with the opportunity of attending courses to increase their personal and professional abilities. Financial assistance

will be granted where warranted. The commission reports that it supports the EOW policy and will consider women on its staff for advancement to more senior positions. It will also apply the EOW policy when seeking recruits to fill vacant positions. The commission reports that it has not received delegated authority for recruitment, however, and that recruitment is conducted by the Public Service Commission. The commission reports that no realistic numerical targets may be established until the staffing review has been completed. Numerical targets and long-term plans extending until 1982 will be prepared next year.

# INTERNATIONAL JOINT COMMISSION

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975*				1976*				1978			
	September		Per cent		September		Per cent		March		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive												
Scientific and Professional												
Administrative and Foreign Service												
Technical												
Administrative Support												
Operational												
Other												
TOTAL												

Source: Departmental data

\* Data not available

## LABOUR CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department as a whole reports a decrease of 20 employees over the last year. The number of women has remained constant but their participation rate has increased from 47.3 to 48.6 per cent. Increases, both numerical and proportional, are reported in most occupational categories except the Executive and the Operational, where there are still no women. In the Scientific and Professional category, there was an increase of two female employees and the participation rate increased from 7.6 to 11.8 per cent. The Administrative and Foreign Service category has gone from 20.8 to 24.1 per cent with an increase of 13 female employees; Technical category from 42.9 to 50.0 per cent, a result of the loss of four male employees; and Administrative Support category has remained constant at 80.2 per cent, with a decrease of 15 female employees. As the department has noted, the majority (84 per cent) of women continue to be in the Administrative Support category, whereas 79 per cent of the men are in the Administrative and Foreign Service category.

The department proposed to direct its efforts to increase the proportion of women in the FI group, to increase opportunities for employees in the Administrative Support category to advance in their careers, and to provide employees with the necessary tools to effectively plan their careers. Plans to attract qualified and interested women in the FI group were fully implemented and there are now three female FIs (37.5 per cent). Two additional women have been identified as having an aptitude for financial training. The proportion of men and women identified for training was 17 per cent for men and 83 per cent for women. The use of training positions is producing very positive results in helping support groups plan their careers. Junior labour affairs officer positions (PM group) in the regions are currently occupied by two men and one woman; two new PM-1 positions have been filled internally (one man, one woman); there is also an increase of



four departmental AS-1 positions and four AS-2 positions. The department reports that the skills inventory for support staff as designed has proved of limited use in the staffing process, and thus a review of all personnel data banks is now being conducted. In addition, a new appraisal form designed to more clearly identify needs for training and development will be in use by March 1978. The Personnel Branch has initiated a program of career development seminars. These seminars are primarily directed towards administrative support staff and junior officers, and include such topics as self-awareness, appraisal, assertiveness, career-planning strategies, and résumé-writing and interview skills. The first seminar was planned for March 21, 22, and 23 in Toronto, and the second for June 1978. Counselling services were provided, both formally and informally.

## 2. PLANNING: 1978-79

Individual training and development needs will be identified within the framework of the new appraisal system. The developmental programs currently in progress (AT program, AS-1 developmental program, and the federal mediation and conciliation service trainee program) will be monitored. Seminars on career planning and individual counselling services will be continued. In order to actively strengthen involvement in and commitment to the EOW action plan on the part of managers, all EOW objectives, plans and activities will be totally integrated with personnel management planning by managers at headquarters and in the regions. The new appraisal system will be monitored closely and revised in 1979. Appraisal skills workshops will be given to all supervisors and managers beginning in November 1978.

### Adjustments to the Five-Year Plan

Response has been positive in the department to the request for development of specific plans to improve the representation of men and women by occupational group and level, and sex. However, in spite of this commitment, numerical targets have not been forecast for 1979-82 because of serious person-year restrictions, which have forced managers to forecast decreases in their person-year complement in most areas.

Implementation of human rights legislation and relocation of other specific functions to the regions have created further organizational changes, which are being reviewed. Continuing the five-year plan as outlined last year will be considered but not until some further directions have been received from managers.

LABOUR CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	12	1	92.3	7.7	12	-	100.0	-	16	-	100.0	-
Scientific and Professional	53	5	91.4	8.6	49	4	92.4	7.6	45	6	88.2	11.8
Administrative and Foreign Service	235	55	81.0	19.0	229	60	79.2	20.8	230	73	75.9	24.1
Technical	19	13	59.4	40.6	16	12	57.1	42.9	12	12	50.0	50.0
Administrative Support	68	269	20.2	79.8	65	263	19.8	80.2	49	248	19.8	80.2
Operational	5	-	100.0	-	7	-	100.0	-	6	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	392	343	53.3	46.7	378	339	52.7	47.3	358	339	51.3	48.6

Source: Computer print-out

## MINISTRY OF STATE - SCIENCE AND TECHNOLOGY CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The ministry reports small increases in the participation of women in most occupational categories except the Executive, which showed a decrease. The objectives and action plans were specifically tailored to occupational groups, and although all objectives were not fully met, reasonable progress is reported in most instances.

Action plans for the Administrative Support category included establishing a counselling program, preparing a staffing inventory, and ensuring that performance appraisals were completed. The ministry reports that 72 per cent of employees were counselled and 74 per cent were appraised, and that inventory data are now complete for 82 per cent of the eligible population. Thirty-one per cent of employees in the category were promoted, exceeding the 15-per-cent goal.

Two additional AT positions were created during the year, bringing the total complement to four. One-half of the ATs were women. The ministry was able to accommodate about half the training needs identified through performance appraisals. Eight per cent of employees were reimbursed for university fees, and one woman attended the Senior Management Development Program.

### 2. PLANNING: 1978-79

The ministry reports that it plans to continue last year's objectives and action plans without modification and will introduce formal and informal information sessions for women employees and for managers. The five-year plan continues to be specified in three components corresponding to the needs of support, officer, and executive staff.

Plans for support staff emphasize career counselling, determination of career paths, and increased internal promotion opportunities. The ministry will continue the AT program, with a goal of 10 per cent of Administrative and Foreign Service positions to be filled by means of the program. For the Scientific and Professional and the Executive



categories, attempts will be made to identify women with potential and to provide career paths within the organization, thereby increasing the internal recruitment rate. The ministry will continue to emphasize training and development for employees in all occupational categories.

MINISTRY OF STATE - SCIENCE AND TECHNOLOGY CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	19	0	100.0	0.0	19	3	86	14	18	2	90.0	10.0
Scientific and Professional	5	1	83.3	16.7	8	3	73	27	10	4	71.4	28.6
Administrative and Foreign Service	37	8	82.0	18.0	41	12	77	23	46	15	75.4	24.6
Technical	1	3	25.0	75.0	1	3	25	75	0	4	0.0	100.0
Administrative Support	2	38	5.0	95.0	5	38	12	88	4	40	9.1	90.0
Operational	3	0	100.0	0.0	2	0	100	0	2	0	100.0	0.0
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	67	50	57.3	43.7	76	59	56	44	80	65	55.5	44.8

Source: Establishment lists for 1975, 1976 and 1977

## MINISTRY OF STATE - URBAN AFFAIRS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

For 1977-78 Urban Affairs planned to recruit qualified women candidates for intermediate or senior positions in the SX, ES, CS, and IS groups by drawing up a list of qualified candidates, using university and summer recruitment programs and the Career Assignment Program. The ministry also had an objective to set up career and development programs for intermediate-level employees and administrative support staff.

The ministry hired one woman under the university recruitment program, and 54 per cent of the participants in the summer recruitment program were women. One woman was appointed to an IS-4 position and two to ES positions. Training and development courses were taken by eight per cent of the support employees. The promotion rate for employees in the AS group was roughly 12 per cent.

It was found impossible to set up a career planning program for the PM and AS groups because a reorganization was in process. A number of intermediate positions were abolished and the differences between the various levels of the AS and PM groups were widened.

### 2. PLANNING: 1978-79

The ministry's primary aim for 1978-79 is still to increase the percentage of women at the intermediate and senior levels, especially in the PM, CS, and ES groups. It plans to recruit 12 per cent of the women for the ES group. Opportunities for occupational advancement will be reviewed for women in the Scientific and Professional and Administrative and Foreign Service categories. The percentage of women who were promoted and/or took training and development courses will be evaluated. In the case of the Administrative Support category, the action plan is defined in terms of a development program. The ministry will also try to find openings to allow transfers from this category.

NOTE: Although this department no longer exists, we are including all data pertaining to it.

MINISTRY OF STATE - URBAN AFFAIRS CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	21	-	100.0	-	10	-	100.0	-	10	-	100.0	-
Scientific and Professional	41	6	87.2	12.8	28	1	96.6	3.4	28	1	96.6	3.4
Administrative and Foreign Service	57	26	68.7	31.1	35	20	63.6	36.4	36	17	68.3	32.7
Technical	10	6	62.5	37.5	2	4	33.3	66.7	2	3	40.0	60.0
Administrative Support	12	61	16.4	83.6	8	47	14.6	85.4	7	54	11.5	88.5
Operational	2	-	100.0	-	-	-	-	-	1	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	143	99	59.1	40.9	83	72	53.5	46.5	84	75	52.8	47.2

Source: Establishment lists



## NATIONAL DEFENCE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department reports an increase of 0.8 per cent in overall female participation during the year. The participation rate increased in every category except the Executive, which remains exclusively male and numbers 23. The department attempted to utilize the Career Assignment Program (CAP) to develop a female senior Executive; however, failing this, a CAP assignment was provided for a woman from another department in order to have female representation at the senior management level.

Problems in recruiting experienced women for employment in the Engineering group resulted in no additional women in this group. A proposal to establish 10 training positions in this group is to be studied. In addition, the Co-op Student program is a potential source of recruitment for female engineers and it is hoped that job offers will be made to three female Co-op engineers when they complete their final term with the department. Redesign of the recruitment brochure, emphasizing equality of career opportunities, was felt to be instrumental in increasing the number of women in the Defence Science group by four. The Research Assistant Summer Student Employment program, considered by the department to be an excellent source of future Defence Science recruits, had good female representation. Of 97 offers to qualified candidates, 22 per cent were accepted by women.

The goal for the Administrative and Foreign Service category was to set numerical targets by occupational group, which was done. Twelve women graduated from training programs for entry into various groups of the Administrative and Foreign Service category. In the Technical category, the plan to establish a career management system for all employees was curtailed because of a lack of resources. Group profiles were completed for technical inspectors and maritime engineers, confining the application of the career management concept to these occupations. The increase in female representation of 0.3 per cent in this group, though not large, does represent an overall increase of 10

women in traditionally male occupational groups. Worthy of note is the fact that for the first time in the department's history, a woman achieved the level DD-5 (Drafting and Illustration Group).

The Administrative Support category increased by 160, the number of men decreasing by 18. A questionnaire distributed to 3,000 support staff in the National Capital Region was to provide information to compile an inventory for staffing and development. The effectiveness of the questionnaire was limited by a disappointing 27-per-cent response rate; however, results were useful for determining training and development needs and for planning career development activities for the ST group. Marked improvements were noted in the emergence of women at more senior CR levels. Studies of a mandatory appraisal system for support staff are being made.

To determine the interest and availability of women for the Operational category, the EOW officer made a study of selection standards for particular groups and salary scales for Administrative Support and Operational groups. These were made available to 400 women attending career planning seminars. As well, concrete attempts were made to have more women referred from Canada Employment Centres for positions in this category.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department will maintain its objective of nominating a female CAP participant in support of the five-year target to acquire a female SX. Recruitment emphasizing career opportunities for women, subject to availability, will continue for the following groups: Engineering, Defence Science, and University Teaching. Five-year objectives include the addition of one female engineer by 1982. The objective for the Administrative and Foreign Service category is to have 17-per-cent female representation, an increase of about 40 women.

As a result of the questionnaire distributed to the NCR-based Administrative Support staff, problems were identified that may be alleviated by:

- the mandatory use of the appropriate appraisal form;
- development of junior-level support personnel for advancement within their groups;
- transfer from ST to CR, when possible, for those employees identified as requesting such transfer; and
- encouraging support staff to take a more active part in planning their careers by continued counselling.

There were minor modifications to the five-year goals. The University Teaching, Engineering, and Defence Science groups were recommended for special recruitment and training programs. Because of the limited response to the Administrative Support category questionnaire, plans to use the resulting inventory for more than the identification of training needs were curtailed. Employee potential, which was to be determined by this method, will now become part of the revised appraisal process. Provision of greater career mobility for STs is now part of the five-year objective.

NATIONAL DEFENCE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	25	-	100.0	-	23	-	100.0	-	23	-	100.0	-
Scientific and Professional	525	58	90.0	10.0	1,064	69	93.9	6.1	1,103	87	92.7	7.3
Administrative and Foreign Service	1,108	117	90.4	9.6	1,224	185	86.9	13.1	1,298	217	85.7	14.3
Technical	2,066	61	97.1	2.9	2,357	77	96.8	3.2	2,384	87	96.5	3.5
Administrative Support	1,787	6,680	21.1	78.9	1,738	6,610	20.8	79.2	1,720	6,788	20.2	79.8
Operational	16,906	2,084	89.0	11.0	16,744	2,079	89.0	11.0	16,825	2,273	88.1	11.9
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	22,417	9,000	71.4	28.6	23,150	9,020	72.0	28.0	23,353	9,452	71.2	28.8

Source: Personnel information systems Report No. PZAAEM07 PZAP1PA (30 September 1977)



## NATIONAL ENERGY BOARD

### 1. SITUATION REVIEW 1977-78

Delay in forming the EOW committee, the platform on which the year's activities were based, was probably responsible for the low rate of objective achievement at the National Energy Board. The department is optimistic that the January 1978 formation of the committee will make 1978-79 objectives more accessible.

Classification training sessions were attended by five women to prepare them for participation on classification committees, and three have done so. Identification of support staff interested in in-house training was to be the responsibility of the EOW steering committee only lately formed; this activity is therefore carried over to next year. Seventy-five per cent of the female employees have completed training profiles as part of the training-needs identification process.

Though progress has been made (e.g. a female engineer was recruited) women in the department continue to be poorly represented in all categories except Administrative Support, where an increase of nine women and a decrease of two men yielded a 91.2-per-cent female representation. Aside from Administrative Support, the Scientific and Professional category is by far the largest at the board, with 129 men and eight (5.8 per cent) women, an increase from last year of 15 employees, 13 men and two women. The addition of a female CS (a group that previously included no women) and the recruitment of an AS and an IS are encouraging. Both the AS and a female PE were recruited from the Administrative Support category.

### 2. PLANNING 1978-79

The number of objectives proposed has been reduced to three from five last year. Development and implementation of a skills and experience inventory for staffing will concentrate on the Administrative Support and Operational categories and will be the responsibility of the EOW coordinator working with the Human Resources section. A four-stage objective to increase the number of, and participation in, training

programs (particularly in-house) for women has been combined with the creation of an internal career counselling service. In conjunction with the policy of identifying training needs, the training requirements of women will be determined, particularly those pertaining to career development. Efforts to establish junior-level positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories will be continued, as will the in-house training program to prepare women to participate as members of classification committees.

NATIONAL ENERGY BOARD

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975*			1976**			1977***		
	Number		Per cent			Number		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Senior Executive	6	-	100.0	-	7	-	100.0	0	100.0
Scientific and Professional	109	5	95.6	4.4	116	6	95.1	4.9	94.2
Administrative and Foreign Service	45	15	75.0	25.0	43	14	75.4	24.6	75.4
Technical	16	8	66.7	33.3	20	9	69.0	31.0	69.7
Administrative Support	10	85	10.5	89.5	12	95	11.2	88.8	88.7
Operational	2	3	40.0	60.0	2	-	100.0	-	100.0
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	188	116	61.8	38.2	200	124	61.7	38.3	61.3
									38.7

Source: Departmental statistics

\* April 30, 1976  
\*\* January 31, 1977  
\*\*\* December 31, 1977

## NATIONAL LIBRARY OF CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The National Library set itself three main goals for 1977-78. The first was to have women LSs represented in its ranks in proportion to the number of library science graduates and to improve the classification system for this occupational group. The second was to increase the number of women at the senior level in the SI group by providing opportunities for professional advancement. The third was to provide career paths for CRs and STs to other groups and to create part-time CR positions to meet the needs of women who cannot work full time.

The percentage of women LSs in the library has remained essentially the same, although between October 1976 and September 1977, 88 per cent of the LSs recruited were women. As for the review of the LS classification system, the Federal Government Librarians' Committee will soon submit a report to the Council of Federal Libraries and to the Treasury Board.

The SI group was staffed with four new positions at the SI-1 level, which provide new advancement opportunities for the CRs. The number of high-level women did not increase.

Measures to increase advancement opportunities for women in the CR and ST groups have made it possible for 31.6 per cent of CRs to take part in training programs and for two CRs to be promoted to SI-1 positions. Following a study of needs, the library was able to create four part-time CR positions.

### 2. PLANNING: 1978-79

The National Library's 1978-79 action plan stresses:

- increasing the representation of women at the intermediate and senior levels; and
- creating new positions to open the door to professional advancement.

The library will make an effort to make managers aware of the policy guidelines on equal opportunities for women. Information activities to encourage women to assume higher level positions and more varied



career opportunities are part of the library's action plan. In this respect the library plans to develop a monitoring program for data currently accessible in the system and to identify data required in order to analyse problem areas. Attempts will be made to create more SI positions and to hire more part-time employees, as agreed when the five-year plan was drawn up.

NATIONAL LIBRARY OF CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975			1976			1977		
	September		Per cent	September		Per cent	September		Per cent
	Men	Women		Men	Women		Men	Women	
Senior Executive	2	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-
Scientific and Professional	59	98	37.6	62.4	58	34.5	65.5	105	34.3
Administrative and Foreign Service	*	*	*	*	12	48.0	52.0	12	50.0
Technical	*	*	*	*	6	17.1	82.9	33	15.3
Administrative Support	28	188	13.0	87.0	35	14.3	85.7	38	15.5
Operational	14	2	87.5	12.5	14	93.3	6.7	11	91.6
Other									
TOTAL	*	*	*	*	127	25.9	74.1	124	25.7
					363			357	74.2

Source: Departmental human resources inventory

\* Data not available

## NATIONAL MUSEUMS OF CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The corporation did not develop or implement action plans in 1977-78. Hence, there is no evaluation of their existing program. There are 26 occupational groups represented in the organization. The groups in the Scientific and Professional category tend to be clustered by organizational component, although groups in the remaining categories are reasonably well represented throughout the corporation.

Women accounted for 35 per cent of the departmental population. Approximately 44 per cent of women employees were classified in the Administrative Support category, 25 per cent in the Administrative and Foreign Service, 16 per cent in the Technical and seven per cent in each of the Scientific and Professional and Operational categories.

With some notable exceptions, the location of women in the organization reflects the patterns common throughout the Public Service. Women are reasonably well represented in groups such as Historical Research and Information Services but are absent from the Scientific Research group. The distribution of the SI group is well balanced and the department notes that representation of women in GT positions is above the Public Service average. Women are also well distributed, in proportion to their representation, in the CR group. The group has been a feeder population for Administrative and Foreign Service positions, and the corporation plans to more actively encourage this kind of movement in the future.

### 2. PLANNING: 1978-79

The 1978-79 Equal Opportunities program has three main thrusts: eliminating discriminatory policies and practices; improving the access of women to employment and training, thereby increasing the representation of women at higher levels; and developing a data base to assist in the implementation of the EOW plan.

In the area of discriminatory policies and practices, the corporation plans to release a policy statement, examine appeals and grievances, distribute guidelines concerning sex stereotyping, review job descriptions in selected areas for evidence of barriers to the employment of women, and increase the number of women participating on boards as members and as candidates.

The corporation intends to develop career paths and provide appropriate training for women in specific occupational groups such as HR, PM, AS, and CR. Attempts will be made to identify and sponsor women on the Career Assignment Program and Senior Management Development Programs and to increase the participation of women on internal committees and task forces. EOW-related information will be distributed; a task force will be convened to make recommendations for improved utilization of secretarial resources; and a new appraisal form will be developed for the Administrative Support and Operational categories.

The corporation plans to develop a more accurate personnel information system, which will incorporate information on training needs and career aspirations gleaned from appraisals. The system will also be designed to meet EOW program data needs, such as information for setting targets, and to integrate the program with general human resources planning.

The five-year plan, as described by the corporation, is to continue the 1978-79 activities, with the addition of monitoring and follow-up functions in subsequent years. In addition, the corporation is proposing to examine the possibility of expanding opportunities for part-time employment during 1979-80. The focus is to provide better training and development opportunities in order that women may advance to more senior levels in the corporation. Targets for female participation have not been set.



# NATIONAL MUSEUMS OF CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975*				1976*				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Number	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Number	Men	Women	Men
Senior Executive									6		2	75.0
Scientific and Professional									89		25	78.1
Administrative and Foreign Service									112		84	57.1
Technical									160		53	75.1
Administrative Support									32		148	17.8
Operational									224		24	88.5
Other									-		-	-
TOTAL									623		336	65.0

Source: Departmental data

\* Data not available

## NATIONAL PAROLE BOARD

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

In 1977-78 the board had two main aims with regard to implementing the policy on equal opportunities for women. The first was to increase the percentage of women working for the board in the WP and PE groups. The second was to increase career development opportunities for women in the Administrative Support category by broadening their field of expertise through a variety of programs or training activities.

A curriculum vitae course was a training goal of the Personnel Division; three sessions have been given to date, one of which held in the Ontario regional office in Kingston. The board had only one WP position to fill at headquarters and three in the regional offices. A woman was selected for a WP-5 position in one of the regional offices, bringing the total number of women WP-5s to three. In the PE group, the appointment (acting) of a CR-4 to a PE-1 position and her participation in the "Introduction to Personnel Administration" course shows some progress in the representation of women.

Although the arrangements made for the Administrative Support category are not as significant as they might at first appear, they have nevertheless shown a major improvement in the real promotion opportunities for women in that category. Of the 11 competitions open to members of the category, four positions were filled by women: PM-2, AS-1, OM-1, and PE-1.

### 2. PLANNING: 1978-79

The board's 1978-79 work plan will continue the previous action plans and is based primarily on systematic identification of qualified women interested in assuming greater responsibilities, appropriate career planning, and identification of relevant training programs.

This work plan applies mainly to the WP group and to the Administrative Support category and is geared to using SOD-type training programs and a supervision system. Activities to complete these goals

include establishing proper human resource files; redesigning the appraisal form; developing, having approved, and implementing a thorough appraisal program; establishing a simple data system with meaningful data elements and potential for retrieval; and developing a training program that reflects EOW concerns, identifying training needs, providing training programs, and evaluating results.

As for the various stages in its five-year plan, this year the board will stress the setting up of SOD and AT programs within its own framework. This should make it possible to create seven training positions over the five-year period. The board will study the possibility of modifying the organizational structure of the WP group to create WP positions at the first three levels. The board wants to increase the number of women WP-5s from two positions to four. It also plans to appoint a woman at the WP-6 level by the end of the five-year plan.

NATIONAL PAROLE BOARD

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	17	3	85.0	15.0	16	3	84.2	15.8	21	5	80.7	19.2
Scientific and Professional	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-	3	1	75.0	25.0
Administrative and Foreign Service	34	13	72.3	27.7	38	24	61.3	38.7	44	27	61.9	38.0
Technical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative Support	28	104	14.8	85.2	16	123	11.5	88.5	17	133	11.3	88.7
Operational	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	70	120	36.8	63.8	71	150	32.1	67.9	85	166	33.8	66.1

Source: Departmental data



## OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The objectives of the Office of the Chief Electoral Officer are to enable Canadians who are eligible to vote to elect members to the House of Commons and the councils of the Yukon and Northwest Territories and to ensure compliance with the election expenses provisions of the Canada Elections Act. It is a small department, consisting of only 42 employees, the majority of whom (17) are in the Administrative Support category. Women comprise 44.6 percent of the total population and are well represented in all but the Executive (five positions) and Operational (eight positions) categories, which are exclusively male. An examination of the distribution data for the Administrative and Foreign Service category reveals that in the principal group (AS), women are well represented and fairly well distributed, holding three of the eight positions. In the Administrative Support category, however, women are over-represented, comprising 88.2 percent of the category. Since 1975 women have increased their participation in this category by approximately 10 per cent; they now occupy all seven ST positions and eight of the 10 CR positions.

The primary EOW objective of the office is to provide career opportunities that are equally available to women and to men. The department reports that progress was made during the past year in rectifying the imbalance in the distribution of employees, by sex, at the various management levels. Although women are not represented at the senior-management level, the office observes that noticeable progress has been achieved, both in absolute numbers and in proportion to the number of male employees at the intermediate management level. The department reports that although the year under review was one of financial restraint and priority commitment to operational objectives, attempts to meet special training needs, as expressed by employees, were generally successful. Eighteen employees participated in PSC-sponsored courses or seminars, and in those offered by outside sources. The employees were

evenly divided by sex and for an equal number of person-days in each group. This compares favourably with the situation in 1976-77, when 12 employees received training with approximately 33-per-cent participation by female employees. The department's program of eliminating discriminatory elements in the Canada Elections Act, directives, election forms, and publications has been vigorously pursued during last year, and the office states that it is satisfied that all such evidence of discrimination has been eliminated in the new election legislation, as well as in all supporting handbooks and election forms.

## 2. PLANNING: 1978-79

The Office of the Chief Electoral Officer has two major activities planned for 1978-79. The first is to review staff requirements in order to ensure that qualified employees of both sexes have equal opportunity in the staffing of managerial positions as vacancies occur. In addition, personnel selection practices will be reviewed, consistent with the long-range objectives of the department's program. Secondly, the department will continue to review its training and development practices and programs, to ensure that women are provided equal opportunities and encouragement to participate more actively in the advancement of their careers. The department reports that these plans were developed with an awareness of the relatively small size of the staff and the particularly low rate of turnover at the middle-management level, and that only through sustained planning can a visible impact be achieved.

Long-term plans focus on maintaining a favourable female work-force ratio within the groups and improving the distribution by level in the AS group. The department notes that over the last few years the turnover rate was low, particularly at the middle and upper management levels. However, retirement trends at both levels will provide the opportunity to achieve in the period 1978-82 a female representation that reflects the available supply of qualified and interested women.

With respect to the absence of female representation in the Operational category (GS-STS and GL-MDO groups), the office has identified a need to follow the trend set by good employers both within and outside the Public Service to provide equal employment opportunities in these occupational areas, which were traditionally reserved for men. An attempt will be made to correct the situation through personnel selection practices, to the extent of the availability of supply.

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977 (full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Source: Administration and Personnel Services



## OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The office had 69 permanent employees in September 1977, with an almost equal distribution of men and women. However, the majority of the female personnel are found in the lower levels and the representation of women at the managerial levels is low.

The office had three objectives for 1977-78: to monitor the hiring of personnel to ensure adequate numbers of female candidates; to plan a training and development program for the Administrative Support category and the Administrative Services group; and to identify qualified women for a program of job rotation and career counselling. The office believes the first objective was effective, as female candidates were identified for two out of three competitions, at the CR-4 and AS-6 levels. The Public Service Commission was unable to identify potential female candidates for an SX-1 competition.

Although there was some growth in the office (56 employees in 1975 and 69 employees in September 1977), women in the Administrative and Foreign Service category increased only from 13 to 15 during that period. Thus, in this category, the percentage of women has decreased since 1975. Women in the Administrative Support category increased from 17 to 20 and their percentage also moved from 76 per cent to 87 per cent.

Action plans for the second and third objectives were not implemented because of changes in senior management and a recent appointment of a personnel adviser to the office. These objectives have been held in abeyance pending a review of personnel policy and formulation of a revised personnel policy.

### 2. PLANNING: 1978-79

The objectives of the five-year plan have not been modified. The office still aims for one female Senior Executive and for an increase in the participation of women at senior levels (AS-6, AS-7, AS-8) to 50

per cent. Women in the CR group will be encouraged to move to the AS group. The office does not anticipate that major adjustments will be made to the plan, although much will depend on the personnel program drawn up in the next few months.

Objectives for 1978 deal with the following: to increase the number of women above the AS-6 level, to provide career counselling and training for personnel in the Administrative Support category to allow upward progression, and to identify suitable candidates for the AS group. To meet these objectives, the office plans to continue monitoring the hiring of personnel to ensure an adequate representation of female candidates. It also plans to implement a systematic training and development program for women to create a feeder group to be considered for promotion. The office plans to initiate career counselling to assist female support staff to set personal goals. The recent appointment of a personnel adviser will enable the office to draw up a policy that will help managers identify training needs and incorporate them into the overall forecasts and planning of each division. Funds are available for training and development, and senior management is supportive of the program goals.

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976*				1977			
	Number		Per cent		Number		Per cent		Number		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	4	-	100.0	-	-	-	-	-	3	-	100.0	-
Scientific and Professional	-	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative and Foreign Service	23	13	63.9	36.1	-	-	-	-	28	15	65.1	34.9
Technical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative Support	3	12	20.0	80.0	-	-	-	-	3	20	13.0	87.0
Operational	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	30	26	53.6	46.4	-	-	-	-	34	35	49.3	50.7

Source: Departmental data

\* Data not available

## OFFICE OF THE COORDINATOR, STATUS OF WOMEN

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The office is an extremely small organization consisting of only 13 positions, six of which are in the Administrative Support category. There are six positions in the Administrative and Foreign Service category and one in the Executive. All positions are filled by women. However, the office reports that there is little opportunity for promotion within the organization since there are no bridge positions.

The office has found it difficult to prepare long-term action plans because of its small size and the nature of its work. As such, the office has interpreted equal opportunities for women as meaning the career improvement of all its staff on an individual basis, so as to enable them to aspire to positions requiring higher qualifications within the Public Service as a whole.

Efforts were made to provide employees full opportunities for employment, advancement, and career development. All employees were encouraged to participate in training courses. Career counselling was offered. The office reports that job enrichment through delegation of authority has been a positive element of its program. Support staff are encouraged to apply for competitions within the Public Service and to ask for lateral transfers, in order to broaden their work experience and compensate for the lack of bridge positions within the office. Officers are encouraged to search for new employment challenges after a three-year work experience within the office.

The office has maintained throughout the year a training program that has enabled some employees to upgrade their skills and become more effective and efficient. The office reports that since it is a relatively new organization, it has had to review and upgrade some of the job descriptions, thus accommodating the personal growth and professional development of the incumbents.



In another related area, the office arranged for the staff of the Advisory Council on the Status of Women to become admissible to Public Service competitions. The office submits that since all council employees are women, this may be regarded as a further measure in implementing equal opportunities for women.

2. PLANNING: 1978-79

The Office did not submit formal action plans for 1978-79. However, activities that have been initiated will continue and the office reports that it is firm in its commitment to the program.

In addition, the office reports that as part of a long-term plan, it intends to negotiate reciprocal arrangements with other departments in order to offer its staff more opportunities for participating in Public Service competitions.

OFFICE OF THE COORDINATOR, STATUS OF WOMEN

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	-	-	-	1	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0
Scientific and Professional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative and Foreign Service	1	6	14.3	85.7	-	6	-	-	-	6	-	100.0
Technical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrative Support	-	5	-	100.0	-	5	-	-	-	5	-	100.0
Operational	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	12	7.7	92.3	-	12	-	-	-	12	-	100.0

Source: Departmental data

PRIVY COUNCIL OFFICE AND  
FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS OFFICE

1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The Privy Council Office (282 employees) and the Federal-Provincial Relations Office (64 employees) have chosen to assess their EOW activity and future programs separately, though statistically the organizations almost parallel each other, with women representing 55.3 per cent of PCO employees and 54.7 per cent of FPRO employees.

The unique personnel structure of these offices has also prompted the division of programs into three groups: career rotational officers, administrative and support services officers, and Administrative Support and Operational categories. Seventy-seven positions of the total 346 employees are career rotational; 11.7 per cent of these are held by women. Although these positions are considered to be developmental, secondment to them does not necessarily prepare participants for internal career progression, since the maximum rotation period is four years, more commonly three or less. This group includes 19 SXs, 26 PMs, and three ESs.

Privy Council Office

The objective to attain 10-per-cent female representation in the Executive category was reached by September 1977 (10.5 per cent), but PCO reports that by January 1978 two women had been promoted and had left, and one woman was promoted from PM to SX. The four men recruited (two lateral transfers, two by competition) decreased female representation to 4.3 per cent. Female representation in the Scientific and Professional category is 25 per cent; there are four male ESs, an increase of one by competition, and one female LS. Twenty-five per cent of the Administrative and Foreign Service category are women, the majority of whom (17, or 65 per cent) are at the first three levels of the group. The Technical category has 50-per-cent female participation. The Administrative

Support category increased female participation by 4.2 per cent to 81.2 per cent. The recruitment of a woman for a GS-MES position has introduced 5.3-per-cent female representation to the previously all-male Operational category.

An in-house training course on supervision was held in February 1978; 11 administrative and support services officers attended, four of them women. No formal activity was reported in relation to the objective to develop plans to improve secretarial employment and careers, although the office reports an awareness of the need to take action in this area.

#### Federal-Provincial Relations Office

There are 64 employees in FPRO, of which 54.7 per cent are women, largely a result of a 93.1-per-cent female participation rate in the Administrative Support category. The objective to add a woman to the all-male SX complement was not attained, although the number of SXs increased by one to 13. The three ESs (two men, one woman) representing the Scientific and Professional category reflect no change since the last report. Of the 19 Administrative and Foreign Service officers, seven (or 36.8 per cent) are women; three men were recruited during the last year. FPRO reports no specific implementation of action plans approved last year, with the exception of a training course in supervision attended by one male FPRO employee.

## 2. PLANNING: 1978-79

#### Privy Council Office

Career rotational officer staff: PCO will maintain a 10-per-cent female SX target for the coming year, which is also their five-year target for this category. The PM and ES groups (which, together with SX make up the career rotational officer group) is targeted for 25-per-cent female representation for the coming year, an increase of four women from the current three. A system to monitor the identification and referral process, a review of the PCO mandate, and increased liaison with PSC staffing programs are planned to facilitate these increases.

Administrative and support services officer staff: The five-year target for this group is 50-per-cent female representation. For the coming year PCO plans to maintain the current 35-per-cent level, and to improve qualifications and career advancement through job enrichment and counselling. To determine career aspirations and training needs, a questionnaire is to be developed, and managers are encouraged to make more effective use of the performance appraisal systems in identifying women with potential and to assist women in the development of career plans.

Administrative Support and Operational categories: The objective for these categories is to improve qualifications and career advancement through job enrichment and career counselling. PCO also feels that increasing the awareness of senior management to the secretarial situation and encouraging them, together with the Personnel Division, to develop plans to improve secretarial employment and careers will result in better utilization of female support staff. To this end, activity for this group will be the same as for the administrative and support services officer staff.

#### Federal-Provincial Relations Office

With the exception of percentage targets, FPRO objectives and plans of action are the same as those of PCO. The female representation target for career rotational officer staff is 20 per cent (25 per cent in PCO). No targets have been set for the administrative and support services officer staff. In all other ways, the programs planned are identical.



PRIVY COUNCIL OFFICE AND FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS OFFICE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	28	2	93.3	6.7	28	2	93.3	6.7	29	2	93.5	6.5
Scientific and Professional	6	3	66.7	33.3	10	4	71.4	28.6	5	2	71.4	28.6
Administrative and Foreign Service	58	23	71.6	28.4	60	31	65.9	34.1	63	24	72.4	27.6
Technical	1	2	33.3	66.7	1	2	33.3	66.7	3	2	60.0	40.0
Administrative Support	44	137	24.3	75.7	44	147	23.0	77.0	37	160	18.8	81.2
Operational	18	-	100.0	-	20	-	100.0	-	18	1	94.7	5.3
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	155	167	48.1	51.9	163	186	46.7	53.3	155	191	44.8	55.2

Source: Departmental personnel information listing

## PUBLIC ARCHIVES CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The total number of employees decreased from 709 to 666 during the year and the proportion of men increased from 57.6 per cent in 1976 to 59.4 per cent in 1977, with a corresponding decrease in the proportion of women from 42.4 per cent to 40.6 per cent. Female participation has increased in the Administrative and Foreign Service category from 15.7 per cent to 17.4 per cent but has decreased in other categories: from 26.0 per cent to 25.5 per cent in the Scientific and Professional category; from 40.0 per cent to 36.3 per cent in the Technical category; and from 61.4 per cent to 58.7 per cent in the Administrative Support category.

The department has questioned and modified a number of evaluation criteria it had identified for the 1977-78 action plan. Concerning the establishment of an inventory of possible SX candidates, the department states that such an inventory is not a realizable objective. Instead, the department states that it could create a succession plan for its SX positions and identify women as possible successors within the plan. In the Scientific and Professional category, the department's focus was the HR group. Its objective was to recruit proportionately to male/female participation rates in the labour market and to train archivists in administrative and supervisory skills. The participation rate of women in the Public Service Commission inventory was 42 per cent. In its staffing actions, the department kept its ratio close to the participation rate. In its training activities, the percentage of women receiving training was proportionate to the female/male participation rate in the HR group (27 per cent of those receiving training were women and their participation rate in the group is 24 per cent). In the Technical category, the department aimed at increasing the proportion of women SIs in senior positions and at facilitating access to the HR group from the SI group. The highest level attained by women in the SI group was SI-4. There were no vacancies during the year at higher levels, and the SIs

can progress to the HR group only if a basic qualification is met in accordance with the HR selection standard, namely: "university graduation with an appropriate concentration in history, history of art, or anthropology". There were four promotions from the SI group to the HR group, two women and two men. The SI group also received training in the following proportions: 48 per cent women and 49 per cent men. Another major objective was to increase opportunities for women to advance to the Administrative and Foreign Service category. Of the six AS-1 positions filled by one reclassification and five competitions among departmental employees of the Administrative Support category, five were men and one was a woman. Furthermore, a career planning workshop was given in October and six women from the support groups attended. The department had planned to review job descriptions to determine if employees were being fully utilized, to monitor career progression, to open up competitions to include employees of the ST group, and to offer training courses. Because no evaluation criteria per se had been identified, the department found it difficult to judge the effectiveness of the action plan. An information centre with pamphlets and information on courses has been set up in the Human Resources section of the department.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department plans to establish an SX succession plan in which some women would be identified. The department will continue to recruit HRs and LSs proportionately to male/female labour-force participation rates, while examining the possibility of staffing HR positions with departmental employees who have relevant experience and the necessary subject knowledge, if the PSC agrees to broaden the basic requirements concerning education to include experience and knowledge. Moreover, the department plans to create career ladders and to increase the number of employees in the Administrative Support and Operational categories promoted to entrance-level positions in the AS, OM, FI, PE, IS, and AT groups. The department also plans to run another career

planning workshop for all support staff and to initiate a pilot workshop for officers. The department will establish a personnel data bank for support staff. The EOW action plan for 1978-79 diverges from the action forecast in the five-year plan. Since the submission of the five-year plan, the departmental EOW program has been integrated with the Human Resources section of the Personnel Division. The department believes that the objectives of the 1978-79 action plan have been formulated in response to the problems identified in the department, reflecting more realistic goals and establishing more definite standards by which to measure the success of the program over the coming year.

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	3	-	100.0	-	3	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Scientific and Professional	75	23	76.5	23.5	77	27	74.0	26.0	73	25	74.5	25.5
Administrative and Foreign Service	87	17	83.7	16.3	91	17	84.3	15.7	90	19	82.6	17.4
Technical	50	31	61.7	38.3	63	42	60.0	40.0	65	37	63.7	36.3
Administrative Support	124	198	38.5	61.5	135	215	38.6	61.4	133	189	41.3	58.7
Operational	51	7	87.9	12.1	39	-	100.0	-	33	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	390	276	58.6	41.4	408	301	57.6	42.4	396	270	59.4	40.6

Source: Departmental information system (Alphatext) establishment lists



## PUBLIC SERVICE COMMISSION

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The Public Service Commission adopted a comprehensive approach to the equal opportunities policy and integrated this approach with its human resources planning and management policy.

Each manager is expected to make his/her own estimates for human resources and equal opportunities planning; this will enable managers to become involved in creating instruments for controlling and planning their human resources. First the managers took part in a human resources planning exercise, which included the equal opportunities dimension. In the area of equal opportunities the managers agreed to the formation of committees in each branch in the coming year so that women from various groups and levels can be brought together to play an active role in equal opportunities.

The PSC did not achieve its goal of redefining the parameters of its training policy so as to ensure adequate female participation in this area. The foundations for a PSC training policy have not yet been laid, although the Human Resources Division is working to integrate a PSC training policy with the overall resources planning process. The training policy developed will take the equal opportunities policy into account.

Since the Language Bureau contains a large pool of qualified women capable of rising to positions of greater responsibility (women comprise 52.7 per cent of the ED-LAT and ED-EDS subgroups), the commission reports that the equal opportunities officer attends meetings to make LATs aware of the Career Orientation Program. Furthermore, all Career Orientation Program liaison officers have had a briefing session on the equal opportunities policy and were instructed to encourage competent and interested women. As of December 1, 1977, 62 LAT-1s (30 of whom were women) and 12 LAT-2s (five of whom were women) had participated in the Career Orientation Program during the year. The EDS subgroup provides a pool of women who have varied and interesting qualifications. Since 92

of the 231 EDSs are women (40 per cent), the commission wished to make the women aware of the various special programs available for their advancement in the present structures. Of the four participants in the Career Orientation Program who are EDSs, two are female; out of nine participants in the CAP program there are four women, one from each of the EDS and LAT subgroups.

Since 12 per cent of PSC employees are in the PE group, the commission conducted a study of employees in this group in order to determine how long they have been in the commission and what direction they are giving to their careers. The study shows that among the PEs, 81 per cent have been in the PSC for less than five years, 38 per cent are at the PE-3 level, and 51 per cent are between 25 and 35 years old. These figures suggest that the PSC is merely a phase in the career plans of PEs; however, the commission does not report any figures on where the PEs come from or go.

Since 25 per cent of PSC employees are in the Administrative Support category, a decision was made to improve the availability of special programs aimed at administrative support staff. Senior management undertook to set up an internal AT program for the Administrative Support category; 255 employees applied and 12 candidates passed the written examination and interview. These 12 candidates will perform new duties in 1978-79 as internal Administrative Trainees in AS or PE positions.

Since last year's plans did not include numerical targets, the PSC set numerical representation targets during the year for the PE, AS, FI, and CS groups, these four occupational groups constituting the bulk of the commission's employees. The commission notes a considerable increase in percentages of women at the intermediate and senior levels of the AS, PE, and CR groups. There is also an increase in the number of women at all levels in smaller groups, such as the FI, CS, SI, ES, and PM groups.

## 2. PLANNING: 1978-79

With the overall approach to equal opportunities taken by the PSC, the department finds that it is essential to make managers aware of their role and attitudes toward EOW problems. To do this the PSC will present a film series prepared by the Staff Development Branch entitled "Managerial Perspectives" distributed to each branch of the commission and to the regions so that management will be aware of the Equal Opportunities program.

The commission plans to set up committees that will bring together women from various groups and levels in order to encourage them to participate in the EO program in the PSC by making concrete recommendations based on their needs.

The PSC intends to organize sessions to present the "Managerial Perspectives" series in the regions in order to encourage the regions to participate in the EO program. It will also organize regional women's committees to identify their special problems, and provide regional directors with documentation so that small information centres on the EO program may be established.

The commission will ensure that the coordinator of the EOW program is a permanent member of any committee formed to develop training policy and procedures so that the equal opportunities policy is not overlooked.

The PSC plans to modify the Guide to Preparation of Implications/ Means Reports by Managers so that managers will place more emphasis on equal opportunities. A meeting will be held with every manager to point out the importance of female representation in the forecasts the manager makes each year.

The commission will write a report on its internal AT programs in order to make senior management aware of the problems of the program, since the Administrative Support category for which the program is intended contains 25 per cent of the employees in the PSC.

Since it is expected that there will be a change in the service provided by the PSC's Language Training Branch, the commission will continue to organize information sessions for female ED-LATs and ED-EDSs in order to make them aware of special development programs.

PUBLIC SERVICE COMMISSION

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	19	1	95.0	5.0	25	1	96.1	3.9	30	1	96.0	4.0
Scientific and Professional	872	915	48.8	5.2	840	830	50.3	49.7	835	915	48.0	52.0
Administrative and Foreign Service	422	244	63.4	36.6	464	256	64.4	35.6	494	313	61.0	39.0
Technical	188	144	62.3	37.7	185	82	69.3	30.7	159	80	67.0	33.0
Administrative Support	123	635	16.2	83.8	119	690	14.7	85.3	127	793	14.0	86.0
Operational	33	1	97.1	2.9	24	1	96.0	4.0	52	23	69.0	31.0
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,657	1,910	46.5	53.5	1,657	1,860	47.1	52.9	1,700	2,133	44.0	54.0

Source: Personnel Branch



## PUBLIC WORKS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

To make middle and senior managers aware of the need to implement the EOW program, the department distributes information regularly to regional representatives, who in turn distribute it within their regions. The regions have prepared courses on career opportunities, which are given to groups of 25 to 60 people. At headquarters, sessions dealing specifically with equal opportunities have been limited to noon-hour courses with about 20 participants. Although they were planned, reports on the 1977-78 equal opportunities for women program were not made at the meetings.

With regard to its objective concerning the utilization of data, the department reports that the use of small computers has facilitated access to personnel data. The department stopped identifying the number and type of positions open to women in the department, on the grounds that every position should be open to women. The human resources planning group implemented a personnel management plan to improve planning and promote activities designed to eliminate differences in promotion opportunities in the various groups.

The department reports that it did not meet the objective of monitoring the participation of women in competitions because of the restrictions of human rights legislation. A task force was formed that reviewed the appraisal system and designed a new employee appraisal form more suited to the human resources planning process. This form, however, is not yet in use.

The department reports that there is only one woman on the SX succession planning list who may eventually fill a vacant position in the Executive category. It is reported that there has been an increase of five women with professional degrees appointed to positions in the Scientific and Professional category. The number of women appointed to positions in the Administrative and Foreign Service category rose from 155 in 1976-77 to 171 in 1977-78, although the percentage of women in



this category remained the same. The department adds that CRs in various sectors are taking courses from the Appraisal Institute of Canada. In the Technical category, the number of women went from 37 in 1976-77 to 44 in 1977-78. Because of changes in Data STREAM, the department decided to suspend improvements to its inventory system; it reports that the new appraisal system will increase the effectiveness of manual data search after computer processing.

The department reports that the career planning workshops at the regional level were a great success, indicating to women the need for training or development so that they can upgrade their qualifications for administrative and managerial positions. A series of courses of this type has just been started at headquarters. The department reports that seven men and seven women were promoted to officer-level positions through the Special Officer Development (SOD) and Administrative Trainee (AT) programs.

No survey was made of awareness of equal opportunities activities. The department adds that this is due to start in 1979. It is worth noting that the coordinator is working on a research project involving a time-space analysis of the budget designed to identify what obstacles in the present system are preventing women from taking full-time work, and to propose alternative solutions, such as part-time work. It is reported that an eight-week summer program was successfully inaugurated for the children of employees near the work site; this program is subsidized by the parents concerned, with volunteer leadership provided by concerned employees.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department intends to continue its current program in order to achieve the objectives set in the five-year plan. A personnel management plan implemented by the human resources planning group, in which the coordinator will have an important role to play during the year, will make it possible to make managers aware of the importance of the EOW program. The procedures for determining the number of candidates of each sex who attend interviews and the number of candidates selected

are to be finalized, and the new employee appraisal form will be used. A study will be made of the possibility of increasing the number of developmental and intermediate positions, and job rotation for training purposes will be an available option. It is also hoped that a program will be set up in cooperation with post-secondary institutions in the region. The department will study the possibility of part-time work and job sharing. A task force is to be formed with the Advisory Council on the Status of Women.

Equal opportunities for women has been identified as one of several departmental priorities within the planning process. In addition to the departmental responsible officer, who carries the day-to-day responsibility for the program, another member of the executive committee has been given the responsibility for the coordination of strategy development and implementation of EO policy within the department.

The department will now work towards new targets for female participation, reflecting the male/female ratios in the federal Public Service, the Public Service Commission staffing inventories, and the national/regional labour force for five of the six occupational categories and the major occupational groups. The department has identified the Executive (and equivalent) and the Administrative and Foreign Service occupational categories as priority areas for urgent meeting of departmental targets. A career development program that will involve a significant number of female participants is being implemented to ensure significant progress in meeting EOW targets at the senior management level.

EOW has been fully integrated into the personnel management planning process. In developing their plans, all managers at headquarters and in the regions have been directed to identify the following:

- broad targets for the employment of women over the long run in accordance with the EOW policy, with particular emphasis on the next five years and with detailed targets for 1979-80;
- major obstacles affecting their ability to meet the targets;
- a strategy to overcome the obstacles and meet the target objectives, including specific actions for 1979-80;
- an anticipated time-frame for meeting the target objectives.

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		December		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	45	-	100.0	-	44	-	100.0	-	47	-	100.0	-
Scientific and Professional	578	11	98.1	1.9	587	12	98.0	2.0	617	17	97.3	2.7
Administrative and Foreign Service	875	136	86.5	13.5	883	155	85.1	14.9	984	171	85.2	14.8
Technical	1,014	22	97.9	2.1	1,049	37	96.6	3.4	1,015	44	95.7	4.3
Administrative Support	388	1,056	26.9	73.1	383	1,107	25.7	74.3	365	1,171	23.8	76.2
Operational	3,986	583	87.3	12.7	4,234	555	88.4	11.6	4,266	551	88.6	11.4
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6,886	1,808	79.2	20.8	7,180	1,866	79.4	20.6	7,294	1,954	78.9	21.1

Source: PSC data bank and departmental PIC system

## REGIONAL ECONOMIC EXPANSION

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

DREE reports that it achieved a number of its objectives of matching the percentage of women in each occupational category with the percentage of women in the Canadian labour force. The numerical goals for 1982 are based on the labour force. In order to increase the number of women in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories an internal AT program has been planned for June 1978 and a special development program for administrative support staff for the end of the year. The department points out that there has been a delay in introducing this program, which was slated for last year but was postponed until 1978-79. During the period October 1976 to March 1977 the department noted significant results in these programs, which were omitted from the last report. There were 11 qualified candidates for the AT program, including nine women; seven of these women were successfully placed in various locations across Canada. Three of the seven women in the development program obtained positions out of a total of nine qualified candidates. The department reports that the other candidates were either promoted or obtained other appointments to officer positions.

Twenty-two women took part in career planning workshops given in English and French. The department indicates that career orientation assistance is given on an individual basis according to demand.

The department says that Data STREAM statistics show that it has a higher percentage of women than the Public Service average in the SX, AS, DD, AT, CS, LS, OM, PE, and PG groups. Other groups, however, require special attention: GT, CO, ES, IS, FI, and PY. Compared with last year, there are three more women in the PE group and one more woman in each of the SI, DD, and IS groups. The department mentions that this increase is at the lower levels and that women have to be recruited at the higher levels of these groups. The department points out that the Administrative Support category, which contains a high percentage of



women (87.4 per cent), is still a serious problem for both the Public Service as a whole and the department.

It is reported that there are no women in the Operational category. The percentage of women in the CO, CS, and FI groups has fallen. The department has not achieved its goal of creating bridge positions. A new performance evaluation system was introduced in fiscal year 1977-78. A resource study has just been completed to determine the quality and usefulness of the information obtained. This information affects the EOW program in particular, since every manager will be given the names of officer candidates who have expressed an interest in mobility, information on overall performance levels in each region, and in the department as a whole. They will also be given information on areas where training and development needs have been identified.

The department reports that it has made contact with the PSC staff responsible for post-secondary recruiting and will exchange information with them on the candidates interviewed in the fall recruitment program.

The PSC has suggested using their recruiting sources rather than drawing up a departmental inventory of qualified women, as had been planned. The department planned to circulate brochures in March 1978, to encourage managers to consider candidates by using these inventories.

The department reports that it has prepared a rotational assignment plan for the Personnel Services Division so that employees in the Administrative Support category can gain supervisory experience. Despite the opportunity for advancement to the CR-4 level, it is recognized that there are difficulties in reaching higher levels.

In order to develop information distribution mechanisms, the department drew up a departmental information distribution list, and articles on the EOW program were written for the departmental newsletter.

The department reports that there are now two women in the Executive category, and that it is in contact with the Interchange Canada section of the Executive Programs Division of the PSC in order to recommend candidates for future openings. It also points out that



women recommended to programs such as CAP and Interchange Canada have taken part in these programs, but that managers need to be more aware of the necessity of recommending qualified women for these programs.

The department notes that the conversion of the ES group has facilitated recruitment of women at the junior levels of the group. As well, a number of women in the Administrative Support category have been able to act in officer positions, thus enabling them to gain the necessary skills for permanent officer positions.

## 2. PLANNING: 1978-79

DREE plans to concentrate its efforts where it feels they will have the greatest impact. It also wants to identify and develop career plans for promising women in the Administrative Support category. Management is involved in this identification, with the help of regional personnel coordinators, human resources planning officers, and training and development officers.

The department hopes to encourage greater regional participation in the EOW program through meetings with the regional coordinators in order to assist them in drawing up objectives and action plans.

The department intends to set up a committee to create bridge positions. This committee will include managers and representatives from the various personnel services sections.

The department will continue the career planning workshop, the internal AT program, and the special administrative support development program so as to increase the number of women in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories.

There are plans to encourage managers to broaden the areas of competition to accommodate qualified women. The department has re-evaluated the numerical goals of its five-year plan for the CO, SX, and ES groups.

# REGIONAL ECONOMIC EXPANSION

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	40	-	100.0	-	37	-	100.0	-	37	2	94.9	5.1
Scientific and Professional	128	16	88.9	11.1	84	10	89.4	10.6	72	13	84.7	15.3
Administrative and Foreign Service	367	51	87.8	12.2	440	70	86.3	13.7	434	75	85.3	14.7
Technical	43	13	76.8	23.2	25	11	69.4	30.6	24	13	64.9	34.1
Administrative Support	65	442	12.8	87.2	65	449	12.6	87.4	64	445	12.6	87.4
Operational	9	-	100.0	-	10	-	100.0	-	11	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	652	522	55.5	44.5	661	540	55.0	45.0	642	548	53.9	46.1

Source: Personnel records system

## REVENUE CANADA - CUSTOMS AND EXCISE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department had a high success rate in achieving objectives and in meeting targets set for 1977-78. Exceptional among these are the following: naming 20 regional coordinators and six branch coordinators at headquarters who held a national conference to review current programs and problems and to plan future action; establishing fifteen career information centres in regional and district offices; identifying under-utilization of employee skills by statistical surveys; holding 17 career advancement seminars for 300 Administrative Support staff; holding one-day awareness sessions that were attended by 80 women in Toronto (Excise region); and anticipating future managerial resource needs by the use of rotational job assignments for developmental purposes.

The overall target figure of 27.8-per-cent female participation was exceeded (27.9 per cent), but the anticipated distribution was not realized. Difficulties encountered in meeting targets in the AU (-0.3 per cent), PM (-1.6 per cent), and CS (-2.3 per cent) groups were compensated for by gains made in the PE group, where the expectation was 21.6 per cent and, in fact, 28 per cent was reached. Though the PM group did not reach the 11.8-per-cent female participation target for this year, the number of women at intermediate levels (i.e. PM-3, PM-4 and PM-5), increased from 3.0 to 4.2 per cent. It is also significant that 42 per cent of the departmental employees who transferred from Administrative Support to the PM group were women.

The current 27.9-per-cent female participation rate bodes well for the achievement of the five-year target figure of 33.2 per cent, a realistically conservative, attainable figure.

### 2. PLANNING: 1978-79

The five-year targets have been revised in every category but the Executive. This exclusively male group currently numbers 25. The overall female participation-rate target for the department for 1982 is still 33.2 per cent. Downward revisions in the PM group reflect the

lack of success of the recruitment drive for customs inspectors. Of a planned intake of 350, 150 were to be women. Only 305 were actually recruited or transferred in, of which 112 were women. This is a drop from 42.8-per-cent to 36.7-per-cent female recruits during the year. As a result of recently issued guidelines, however, at least one closed competition will be conducted each year to establish an internal eligibility list for customs inspector positions. This may serve to advance careers for departmental female support staff and junior officers. Rather than be placed in a "catch-up" situation on past targets, therefore, the department will concentrate on achieving the current year's objective and will revise the five-year target accordingly. By 1982, the department anticipates that 18.7 per cent of the PM group should be female, a downward revision of 1.6 per cent. Upward revisions have been made in the Scientific and Professional (from 5.3 to 6.3 per cent), Administrative Support (from 67.3 to 69.4 per cent), Operational (from 1.4 to 2.4 per cent), and Technical (from 33.3 to 36.4 per cent) categories.

Customs and Excise plans to create a research team to study the possibilities of an internal development program, similar to the Administrative Trainee program, for the Administrative Support category. The department has recognized the inequities that exist when highly qualified women working in this category are limited in their access to higher levels by the restraints of current salary levels, qualifications, and related experience. The results of this study should prove valuable to many departments.

The key to the department's future activity is in the appointment of a network of EOW coordinators throughout headquarters and the regional offices. Briefing sessions, seminars, communications programs, creation and maintenance of career information centres, and the identification and elimination of discriminatory policies and practices are tasks that coordinators, with the full commitment of senior departmental management, will undertake. The integration of EOW objectives with other human resource planning processes will ensure that managerial consideration is given to EOW priorities and thus encourage managers to accept their

accountability in carrying out EOW action plans. Encouragement will also be given to female employees to accept internal and external developmental training to prepare themselves for career advancement.



REVENUE CANADA - CUSTOMS AND EXCISE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	23	-	100.0	-	23	-	100.0	-	25	0	100.0	0
Scientific and Professional	506	14	97.3	2.7	506	17	96.7	3.3	514	18	96.7	3.4
Administrative and Foreign Service	5,011	373	93.1	6.9	5,199	562	90.3	9.7	5,187	657	88.8	11.2
Technical	8	1	88.9	11.1	8	4	66.7	33.3	7	4	63.6	36.4
Administrative Support	1,117	1,701	39.6	60.4	854	1,759	32.7	67.3	834	1,895	30.6	69.4
Operational	74	1	98.7	1.3	70	1	98.6	1.4	82	2	97.6	2.4
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6,739	2,090	76.3	23.7	6,660	2,343	74.0	26.0	6,649	2,576	72.1	27.9

Source: Establishment lists

## REVENUE CANADA - TAXATION

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department indicates again that decentralization will continue to affect its employees. The transfer of routine tax administration from the regional offices to seven taxation centres across the country will probably affect a larger percentage of women than men. A greater variety of activities is carried out in these taxation centres, and it is possible to reach the PM-7 level without being required to have a formal accounting background. For this reason, the department encourages women to transfer to such centres. The department adds that the transfer of a number of activities from head office to four regional offices, each headed by an assistant deputy minister, will make it possible to pursue a regional career.

The department continues to recruit female commerce graduates for the General Taxation Officer program, and supervises their progress at each level and their effect on the department. The department notes a one-per-cent increase in the number of women in the PM group (1,210 in 1977 and 1,300 in 1978); 62.7 per cent of the employees at the PM-1 level are women, but only 19.1 per cent at the PM-2 level.

The department reports no significant increase in the number of women in the AU group. There was an increase of 92 women (or 1.2 per cent) in the Administrative and Foreign Service category. More women were added to this category (92) than to the Administrative Support category (46). The department indicates that much remains to be done, since 74.1 per cent of the department's female employees are in the Administrative Support category, while only 39.1 per cent of all the department's employees are in this category. A slowdown has been observed in growth of the CR group. Although 91.4 per cent of the employees at the CR-5 level are women, there is only 44.4-per-cent female representation at the CR-6 level.

The department points out that it sponsored its first female CAP participant, and has nominated a second for 1978. The department's

human resources evaluation program now includes competition and appointment monitoring to ensure equitable treatment of women. Measures continue to be undertaken to eliminate any wording that discriminates against women in taxation publications. It is reported that the annual follow-up program on the progress of students in the General Taxation Officer program is almost completed; this will make it possible to evaluate the progress of women who have completed the program. The evaluation is important, since it is hoped these women will fill managerial positions.

The department is continuing to draw up guidelines on the minimum experience required for a number of positions and is passing on information to all employees through the management manual.

The department did not complete the study of the time spent at a given level. The necessary information is to be received from the Public Service Commission.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department reports that women are held back in careers in the organization because of a lack of accounting knowledge. It is therefore planning to continue encouraging women to acquire such knowledge. The department plans to conduct a survey to identify the number of women interested in studying accounting. The regional representatives of the EOW program will carry out the survey in a number of offices and the EOW coordinator will study the results. The regional representatives will contact the individuals identified in order to offer them counselling and encouragement to take these courses, and to inform the employees that the courses are available through the department.

The department plans to re-evaluate the structure of coordinator positions for the EOW program within the reorganized department. Meetings between coordinators and regional managerial staff will make it possible to identify any new needs.

REVENUE CANADA - TAXATION

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	30	-	100.0	-	30	-	100.0	-	31	-	100.0	-
Scientific and Professional	1,826	36	98.1	1.9	1,821	40	97.8	2.2	2,058	64	96.9	3.1
Administrative and Foreign Service	4,244	1,104	79.4	20.6	4,102	118	78.6	21.4	4,485	1,535	74.5	25.5
Technical	13	2	86.7	12.3	15	4	79.0	21.0	14	5	73.7	26.3
Administrative Support	616	4,351	12.4	87.6	631	4,384	12.6	87.4	751	4,611	14.0	85.9
Operational	132	6	95.6	4.4	143	7	95.3	4.7	140	4	97.2	2.7
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6,861	5,499	55.5	44.5	6,712	5,553	54.7	45.3	7,479	6,219	54.6	45.4

Source: PMS-67

## ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The Public Service sector of the RCMP had identified four major program objectives for 1977-78. While most activities were initiated, the organization cites the absence of a full-time coordinator as an impediment to the completion of the action plans. A review of job requirements for the Food Services subgroup, where women are concentrated in the lowest levels, was completed and an analysis of recruitment is under way. Monitoring of training and participation in career counselling and in Data STREAM were activities for the Personnel Administration group. Women occupy more than 60 per cent of PE positions and are, with one exception, found at the PE-1 to PE-3 levels. The monitoring revealed that while men showed a higher rate of identified training, women had a higher realized enrolment rate. Women also used career counselling and Data STREAM interviews at a higher rate but more men participated in the Data STREAM system.

The remaining objectives have not yet been evaluated by the department. These included distribution of a questionnaire to senior support staff to identify employees interested in development opportunities and conducting a series of related activities designed to better orient support staff to the organization and to existing career paths.

The department has reported increases in the representation of women in the Administrative and Foreign Service category, particularly in the AS and PE groups, and has noted that the total growth over the past two years suggests that this category is a growth area and will accordingly provide career path opportunities. The department intends to further research this area and then develop appropriate action plans. There was also growth in the CR group, where the number of men rose from 120 to 154 and the number of women from 1,351 to 1,713. This is the largest single occupational group in the organization. Women are well represented at the higher levels, which represent the feeder groups for movement to the Administrative and Foreign Service category.



## 2. PLANNING: 1978-79

The department has specified two objectives for 1978-79. A study will be made of career possibilities, job requirements, and sources of staff in the property management area, with a view to developing strategies for acquiring resources to meet anticipated demands up to 1982. This has been a traditional employment area for men, and the department will be developing specific action plans to increase the participation of women.

The second objective is to establish an internal developmental program to provide career movement of support staff to expected vacancies in the Administrative and Foreign Service category.

Minor adjustments have been made to the five-year plan; however, the overall framework has not been modified.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientific and Professional	2	3	40.0	60.0	3	3	50.0	50.0	4	4	50.0	50.0
Administrative and Foreign Service	64	27	70.3	29.7	82	37	68.9	31.1	85	50	63.0	37.0
Technical	17	5	77.3	22.7	22	6	78.6	21.4	31	10	75.6	24.4
Administrative Support	207	1,745	10.6	89.4	124	2,024	5.8	94.2	159	2,265	6.6	93.4
Operational	255	105	70.8	29.2	286	111	72.0	28.0	286	116	71.1	28.9
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	545	1,885	22.4	77.6	517	2,181	19.2	80.8	565	2,445	18.8	81.2

Source: Establishment lists

## SECRETARY OF STATE

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Secretary of State has experienced a total growth of 177 employees (11 men and 166 women), and total female representation has increased from 62.0 to 63.8 per cent. Female representation has increased in all categories except in the Scientific and Professional, where the proportion decreased from 44.8 to 36.8 per cent as a result of an increase of eight men and one woman. In the Executive category, one woman was a successful candidate, thus increasing the female representation in this category from 8.7 to 13.0 per cent. In the Administrative and Foreign Service category, an increase of 97 women and one man changed the female representation from 47.0 to 49.9 per cent. In the Technical category women now represent 75 per cent of the population (compared to 14.3 per cent for last year) because of an increase of 14 women at the SI-1 level. A marginal increase of 0.2 per cent of women was reported in the Administrative Support category (from 88.6 to 88.8 per cent). In the Operational category, the representation of women has increased from 12.5 to 16.7 per cent because of a decrease of two men.

The department has been successful in meeting most of its numerical targets and has exceeded them in some groups. However, in spite of improvements in the junior levels of management, the women are still found mainly in the lower levels, with few at the middle-and senior-management levels. The department focused on three principal categories: Executive, Administrative and Foreign Service, and Administrative Support. The department outlined many action plans to meet their objectives, not all of which were implemented. One woman participated in the CAP program and two women were included in the departmental succession plan. The department reports some success in integrating EO policy in planning and policy decisions in the Personnel Administration Branch. The EOW coordinator is employed in the Training and Development Directorate. Courses for managers and for all employees were given to 195 men and 167 women. The department reports that the

best method of identifying employees who are qualified and interested in progressing was by a study of competition files. In the Translation Bureau, 10 women and no men participated in the Special Officer Development program. Of the 12 developmental positions being used each year for providing avenues of career progression for SOD candidates, five became vacant and were filled by women. A summary of a section of the report Secretaries in the Public Service, entitled "Utilization", was sent to all managers down to the level of division chief, with a request to them to circulate it to anyone in their division supervising a member of the secretarial subgroup. A significant number of women have become PM-1s because of a reorganization in the Citizenship Registration Branch, where some positions were reclassified and others created. CR-4 examiners were given training in the new Citizenship Act to allow them to qualify for the new officer levels.

## 2. PLANNING: 1978-79

The department has outlined six objectives for the next fiscal year: to establish a system to compile data on proportions of qualified and interested men and women within the department; to continue to offer courses that will contribute to the efficiency of female employees in their present jobs and prepare them for more complex jobs; to identify women with potential to enter management positions and prepare them for more senior management positions; to identify the reasons behind the low representation of women in certain categories and levels within groups; to identify job-related interests, preoccupations, and aspirations of the women in all sectors of the department; and to identify the particular needs and interests of women employees in the regions. Some of the activities planned include establishing systems for retrieving information and analysing relevant data. Training and development courses based on the SOD model will be developed and implemented to facilitate entry of support staff employees with potential into officer-level positions. The impact on increased or changed duties and responsibilities will be assessed. Participants will be identified for the Senior Management Development Program and the Career Assignment Program. Possibilities of

job enrichment and job rotation will be explored. Meetings will be scheduled to identify areas of concern and to disseminate information. The EOW coordinator will meet with women in the regions to disseminate information about the EOW program and to determine areas of concern related to accessibility of training and opportunities for promotion. A representative liaison person will be named in each region and regional activities will continue to be encouraged. Competitions will be monitored to ensure that equitable treatment is given to men and women in the selection process. To facilitate entry of women with potential into more senior management positions, developmental programs consisting of job enrichment, reciprocal exchanges, and job rotation will be established for women identified by various means: Extracto, performance appraisals, and managerial feedback. The employment of women will be increased in categories and levels where they are not proportionately represented. The department plans to increase women's access to more relevant training and development activities. Training and development will be monitored by group and level and where possible, by occupational similarity and types of activities.



SECRETARY OF STATE

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Number	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Number	Men	Women	Men
Senior Executive	22	2	91.7	8.3	21	2	91.3	8.7	20	3	87.0	13.0
Scientific and Professional	16	10	61.5	38.5	16	13	55.2	44.8	24	14	63.2	36.8
Administrative and Foreign Service	910	796	53.3	46.7	955	846	53.0	47.0	956	953	50.1	49.9
Technical	9	3	75.0	25.0	6	1	85.7	14.3	5	15	25.0	75.0
Administrative Support	136	1,050	11.5	88.5	126	981	11.4	88.6	129	1,024	11.2	88.8
Operational	6	2	75.0	25.0	7	1	87.5	12.5	5	1	83.3	16.7
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,099	1,863	37.1	62.9	1,131	1,844	38.0	62.0	1,139	2,010	36.2	63.8

Source: Extracto

## SOLICITOR GENERAL CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The secretariat of the Ministry of the Solicitor General reports an increase of two female and 10 male employees, with decreased female participation as a whole from 47.7 to 45.75 per cent. The Executive and the Operational categories still have no women. Even with an increase of one female employee in each of the Scientific and Professional and the Administrative and Foreign Service categories, the proportion of women has decreased from 29.0 to 27.3 per cent and 22.0 to 20.5 per cent, respectively. With the introduction of one male employee in the Technical category, the participation of women has dropped from 100 to 75 per cent. Though the number of women has remained constant in the Administrative Support category, the proportion has increased marginally from 81.4 to 82.6 per cent because of the loss of one male employee.

In the area of training and development, 36 women were recommended for and attended courses. All but one were in the Administrative Support category or in junior positions in the Administrative and Foreign Service and Technical categories. The secretariat has made good use of new junior positions and developmental programs. Support group employees gained access on a permanent or acting basis to junior-level officer positions in the AS, PM, and FI groups. Subsidization of course costs and leave were given to two employees to upgrade their skills and qualifications. One WP-5 employee was nominated for and successfully completed the CAP selection process. Some female employees were given acting positions, thus gaining additional experience. The secretariat reports that the most recent conversion of the ST classification is having a beneficial impact on how managers use their secretaries' skills. In order for a manager to have a senior-level secretary, responsible duties very close to those required of a junior officer in the Administrative and Foreign Service category must be assigned, thus providing a bridge of experience to that category. Two secondments of women WPs to developmental assignments were made during the year.

## 2. PLANNING: 1978-79

The secretariat's objectives for the next year are as follows: maintain an atmosphere of equality; continue to encourage managers to identify support staff who have potential for development; continue to encourage increase of opportunities for vertical movement from the Administrative Support category; encourage managers to identify training requirements; promote better utilization of secretaries; foster recognition of the importance of the role of the secretary; more fully involve line managers in action planning through the human resources planning process; develop means to ensure that managers identify the skills employees need to be able to compete effectively for promotions; and make appropriate training available. To achieve these objectives, the secretariat will monitor employee appraisal reports and review staffing actions in SX, OM, PM, and WP areas, which are poorly represented. The creation of positions at lower levels of officer categories will continue to be encouraged. Emphasis will still be placed on better utilizing the skills of secretaries through an improved role perception. EOW plans and efforts will be coordinated with the Canadian Penitentiary Service and the National Parole Board. Managers will be more fully involved in EOW planning activities through the human resources planning process. A questionnaire will be developed, discussed, and completed, and will be followed by a monitoring process and a report. Also, a training needs identification and course evaluation form will be developed, introduced to all employees, and used in conjunction with employee appraisals.

SOLICITOR GENERAL CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	10	-	100.0	-	7	-	100.0	-	7	-	100.0	-
Scientific and Professional	13	5	72.2	27.8	22	9	71.0	29.0	24	10	72.7	27.3
Administrative and Foreign Service	53	15	77.9	22.1	46	13	78.0	22.0	54	14	79.4	20.5
Technical	-	3	-	100.0	-	3	-	100.0	1	3	25.0	75.0
Administrative Support	20	74	21.3	78.7	13	57	18.6	81.4	12	57	17.4	82.6
Operational	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	98	97	50.3	49.7	90	82	52.3	47.7	100	84	54.3	45.7

Source: Personnel files and records

## STATISTICS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The department reports only negligible overall growth during the year and a marginal decline in the representation of women. The proportion of women increased in the ES, STAT, and AS groups, declined in the SI and CR groups, and remained virtually unchanged in the CS group. These groups constitute approximately 80 per cent of the total departmental population. The department cites no growth, reduced turnover, and the fact that participants are not yet graduating from departmental development programs as reasons for the slow rate of change.

The mechanism chosen by Statistics Canada to implement the 1977-78 action plans was a network of committees reporting to the main departmental EOW committee. Each subgroup undertook to research particular concerns and develop recommendations which, if accepted, will be implemented through the responsible line mechanism. Specific study areas included developing career paths for employees in "ghetto" occupations, establishing managerial awareness programs, encouraging greater participation of women on special task forces and committees, and determining regional EOW needs.

An Administrative Support Development program, initiated in 1976, was continued and the Special Officer Development program discontinued. Other related activities such as an internal lateral transfer system, a quality of work life experiment, and a career counselling service are continuing. Still other activities such as encouragement of part-time employment and child-care assistance have been put in abeyance as a result of factors outside the control of the department.

The department has not been able to carry out a comprehensive evaluation of its activities to date. For such programs as the Administrative Support Development program, the transfer system, and the participation of women on task forces, it is felt that the programs are too new to be evaluated. Other activities such as information dissemination are generally viewed as useful, but actual benefits are difficult to assess.



The department held sessions with secretaries to gain a better understanding of utilization problems as seen by the secretaries themselves. Numerous recommendations resulted from the meetings, but these have not generally been implemented.

## 2. PLANNING: 1978-79

Statistics Canada plans to continue the existing equal opportunities activities in 1978-79, with the exception of the Special Officer Development program, which has been cancelled. Career planning and counselling, the transfer system and quality of work-life experiments are considered to be well integrated with general personnel management and will no longer be viewed as EOW activities.

The remaining ongoing activities include the Administrative Support Development program, selection board procedures to be disseminated, development programs for employees in "ghetto" occupations, increasing participation of women in decision-making, improved utilization of secretarial resources, and promotion of managerial awareness through supervisory training.

The department also notes that specific programs are needed for groups such as CS, PM, AS, and PE but these are not yet specified. Similarly, more emphasis must be placed on regional elements of the program including access to training for regional staff.

Minor adjustments have been made to the five-year plan including the setting of targets for the CS group. Delays in establishing the personnel data retrieval system have precluded refining the five-year targets set last year and a lack of data on the PM positions, which are mainly located in the regions, prevented the determination of targets for this group.

STATISTICS CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	24	1	96.0	4.0	26	1	96.3	3.8	25	1	96.2	3.8
Scientific and Professional	688	138	83.3	16.7	667	147	82.0	18.0	650	157	80.5	19.5
Administrative and Foreign Service	586	150	79.6	20.4	597	161	78.5	21.2	539	163	76.8	23.2
Technical	401	245	62.1	37.9	415	254	62.0	37.9	467	281	62.4	37.6
Administrative Support	669	1,833	26.7	73.3	676	1,843	26.8	73.1	719	1,857	27.9	72.1
Operational	25	-	100.0	-	34	-	100.0	-	39	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	7,393	2,366	50.3	49.7	2,415	2,407	50.5	49.5	2,440	2,459	49.8	50.8

Source: Personnel information system

## SUPPLY AND SERVICES CANADA

The Supply Administration and Services Administration action plans are submitted and summarized separately. Results and plans for common Personnel Sector and Finance and Administration Sector are included in the discussion of the Services Administration report.

### SERVICES

#### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Services Administration did not provide an interpretation of data; as such, it was difficult to assess the effectiveness of its action plans and the impact of factors peculiar to the department, such as reorganization, staff turnover, an increasing availability of interested women, etc.

Services Administration is made up of four major organizational units: Operational Services Sector, Management Services Sector, Services Planning Branch, and Management Audit Branch. It reports very little change in the distribution of men and women throughout the organization. In the Operational Services Sector, the Executive and Operational categories are exclusively male. In the major groups in the Administrative and Foreign Service category, women are employed primarily in the junior levels and are poorly represented in the intermediate and senior levels: in the AS group there are two women at the AS-5 to AS-8 levels, compared to 114 men; in the CS group, five women are employed at the CS-3 level and none above, compared to 99 men at the CS-3 to CS-5 levels. In the Administrative Support category, women are over-represented in the ST group and in the DA-CON subgroup, and are not well represented in the better paying DA-PRO subgroup; there are 61 men and one woman at the DA-PRO-5 to DA-PRO-7 levels. In the CR group, there is a good distribution of men and women at the CR-1 to CR-5 levels; however, there is a comparatively poor representation of women at the CR-6 and CR-7 levels.

The Management Services Sector reports similar distribution patterns, although its principal groups are different. The largest group in the Scientific and Professional category is the AU group, in

which there are only 14 women in the first three levels, as opposed to 266 men. In the more senior levels (AU-4 to AU-6) there are no women, compared to 61 men. Women are generally poorly represented in the groups of the Administrative and Foreign Service category and are employed primarily in the junior levels, with the exception of two women PE-6s. In the Administrative Support and the Technical categories, women are over-represented in the lower paying groups and are under-represented in the higher salaried positions, such as the DA-PRO group and the senior levels of the CR group. There are no women in either the Executive category or the Operational category.

Distribution data for Planning Branch and Management Audit Branch were reported under the title of the Deputy Minister Services, as the number of employees in each of these areas is small.

The Human Resources Division, Personnel Branch, performs work on behalf of both administrations. The Human Resources Division continues to coordinate the program but the focus of responsibility has shifted to the line managers who write the plans and implement them. The chiefs of personnel are now more involved in the monitoring process. The Human Resources Division has launched or funded several projects to enhance awareness of the EOW program in the department. The division prepared an EOW information centre for employees and has funded a video-tape project. A video-tape project, undertaken by Services, was used by the advisory committees in the regional offices. A comprehensive study on part-time employment was produced and distributed to senior personnel management.

Operational Services Sector had six major objectives planned for 1977-78:

- promote management commitment to EOW objectives;
- inform employees on career planning and development;
- staff positions to promote adequate female representation (establish mechanisms to recruit and promote more women);
- provide opportunities for DA employees, and support staff in general;



- promote training; and
- establish an adequate statistical base.

The sector reports that it was successful in presenting information sessions to management (14 sessions, 180 participants) but that follow-up action was not successfully completed; for example, management did not prepare a list of identified employees who wished to advance and were willing to help themselves. Several activities took place to inform employees on career planning and development, both in the Ottawa-Hull area and in the regions: "Managing Personal Growth" (MPG) seminars were held, regional EOW representatives were appointed and activity plans designed, and information on careers and opportunities was disseminated to employees. The sector reports little success in establishing mechanisms to recruit and promote qualified women. Mechanisms to expand recruitment and selection bases, promote female participation in competitions, and identify potentially qualified candidates were not set up, or proved unsuccessful once established. Several bridge positions were classified to allow mobility and opportunities for support staff, especially the DA group. Five DA-PRO positions were created and staffed by men and six DA-CON positions were established and staffed by women. In addition, two new AS-1 positions and six new AS-2 positions were created. The sector reports that it was successful in promoting training and development through information dissemination, developmental assignments, and the production of a "road map" of skills and training requirements for progression from DA-CON to DA-PRO to CS-1. Unfortunately, the "road map" is not yet available to employees. Other planned activities were not implemented, such as the periodic review of performance appraisals to ensure provision of recommended training, review of the training-needs identification procedure, and the reactivation of the internal CS training program. The sector reports that it was generally successful in establishing an improved statistical base.

Management Services Sector had planned to phase in several activities during 1977-78, including the introduction of an accelerated recruitment program, career advancement through training and development,



career counselling, information dissemination, the establishment of bridge positions, and the holding of seminars on MPG (Phases I and II). The sector reports that it was successful in holding MPG seminars, reviewing the education and career aspirations of some employees, increasing information dissemination, increasing participation in training and development courses (both at work and on the employee's own time), ensuring up-to-date performance reviews, and establishing six bridge positions. Partial success was met in establishing an accelerated recruitment program, encouraging career advancement through career counselling, and creating and staffing several training positions. Management Services Sector reports that it did not create an inventory of qualified employees, and in some bureaus offered neither career counselling nor the seminar on MPG to the secretaries; in addition, education and career plans were not reviewed. One highlight of 1977-78 was the recruitment of 20 women ATs in Audit Services Bureau; this constituted 50 per cent of the AT intake.

Services Planning Branch reported little success in meeting its two objectives for 1977-78. Inter-branch mobility was enhanced by including branch employees in the area of competition for sector staffing and by encouraging employees to enter competitions. However, the branch was not successful in promoting awareness of opportunities, developing career management and planning skills, or increasing the proportion of women in the AS-7 and OM-5 positions. No nominations were made for CAP, as had been planned.

Management Audit Branch reports that it was able to enhance inter-branch mobility and was partially successful in increasing the number of women employees in professional positions in that a management auditor position was filled by a woman on a CAP assignment. The branch was unsuccessful in widening the area of competition sufficiently to ensure the inclusion of women candidates and in sponsoring employees' attendance of an MPG seminar.

The Finance and Administration Sector experiences the same representation and distribution problems as Services Administration:

there are few women in the officer groups and those that are employed are at the lower levels, with little or no representation in the management levels. The three SX positions are filled by men. The sector had six objectives in areas such as managerial commitment, career counselling, training and development, elimination of barriers, and the establishment of a data base with special attention directed to the FI, OM, and AS groups. The sector reports that it was successful in providing employees with career-counselling information, with more than half the population in the Administrative Support category attending Phase I or II of the MPG seminar. In attempting to eliminate barriers to career advancement, the sector reviewed about 50 per cent of its job descriptions and evaluated the results of competitions. Discussion sessions were held with senior management, resulting in the approval of MPG I and II and the director-general receiving a quarterly progress report, monitoring progress towards the achievement of the five-year plan. The sector did not hold managerial awareness sessions and did not ensure training needs were identified as part of the performance review. The sector only partially met the objectives of holding special counselling and training programs for support personnel interested in advancement to the FI, OM, and AS groups and of further developing the data base.

Personnel Sector, central core, does not have positions in the Technical, Operational, or Scientific and Professional categories. In the Executive category there is one SX position, filled by a man. The principal group in the Administrative and Foreign Service category is the PE group, composed of 22 men and eight women. Women are concentrated in the lower levels, the most senior being two PE-4s. Men, on the other hand, occupy 13 positions in levels PE-4 to PE-7. There are five men and five women in the AS group; here too, however, three of the men hold the most senior positions. The sector reports that it was successful in recruiting and promoting several women in the PE group and in training several PEs in specialties other than their primary specialty. The sector was not successful in completing a detailed inventory of the support staff nor in running an internal AT competition, as planned. It

did, however, offer the MPG seminar, Phase I, to employees and has completed the development of MPG II.

## 2. PLANNING: 1978-79

In the Operational Services Sector, responsibility for the implementation of activities rests with the line management in the branches; the personnel services of the sector will coordinate the monitoring taking place at branch level. There are six categories of activities planned for 1978-79:

- promoting management commitment;
- informing employees on career planning and development;
- staffing to promote adequate female representation;
- providing opportunities for DA-CON and DA-PRO employees;
- establishing a career path from support staff to junior AS positions; and
- promoting training and development.

The sector reports that it will hold managers accountable for attaining EOW objectives, continue conducting MPG seminars, create developmental or bridge positions, encourage non-financial female personnel to train in finance areas, and ensure adequate career paths for employees. Information will be disseminated on male/female representation, participation of women in competitions, career opportunities, and progress achieved through job rotation. Skills "road maps" will be completed for the AU, FI, AS, and OM groups; efforts will be made to staff through CAP, transfer programs, professional organizations, etc.; and areas of competition will be widened to ensure the candidacy of women. One branch will implement a specific recommendation for job enrichment for secretaries.

The Management Services Sector plans for 1978-79 concentrate on activities such as recruitment and selection of qualified women (both through university drives and PSC inventories), identification of training needs, attendance at basic management courses, and the provision of career information sessions. High-potential support staff will be identified by managers, training and development will be provided, and



two training positions will be established and staffed. The career progression of women from non-officer categories to training positions and subsequently to officer categories will be monitored. Several branches submitted numerical targets for 1978-79 for the principal occupational groups. Services Planning Branch and Management Audit Branch plans include inter-branch activities in order to enhance inter-branch mobility and increase the awareness of opportunities. Selected employees will be included in job enrichment programs to promote skills development in areas such as supervision, administrative writing, reception, etc. Management Audit Branch plans to broaden the area of competition for management auditor positions and to use CAP as a means of obtaining women officers.

Finance and Administration Sector reports plans to provide career and training information to employees and encourage them to utilize the counselling services of the sector. The establishment of a reference library of training and career documentation is planned for the summer of 1978. Numerical targets for 1978-79 have been set for the FI, AS, and OM groups. Staffing activities planned include monitoring competitions and ensuring the application of non-sexist staffing guidelines. Sector distribution data will be reviewed quarterly and regular discussions will be held with managers to gain their commitment to the EOW program. Employees will be encouraged to participate in training programs and courses and their participation rate will be monitored.

The Personnel Sector, central core, has one activity planned for 1978-79: the establishment of a job-rotation program for employees in the Administrative Support category, in order that they may develop the skills necessary to fill more senior positions when they become available.

## SUPPLY

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The Supply Administration portion of the Supply and Services Canada has dropped from 4,470 to 4,410 employees during the year. The proportion of female employees has decreased from 40.4 per cent in

1976 to 39.98 per cent in 1977, while the total number of women has dropped from 1,807 to 1,719. Meanwhile, the total number of men has increased from 2,663 to 2,691, or from 59.6 to 61.02 per cent. Female participation has increased in the following categories: from 9.1 to 20.0 per cent with the addition of one female employee in the Scientific and Professional category; from 15.6 to 17.9 per cent in the Administrative and Foreign Service category; from 2.5 to 5.1 per cent in the Technical category. The proportions have remained virtually constant in the Administrative Support and in the Operational categories. A large part of the reduction in the number of employees occurred in the Administrative Support category, where the number of men dropped from 371 to 321 while the number of women dropped from 1,134 to 984.

The Human Resources Division, Personnel Branch, performs work on behalf of both administrations. The Human Resources Division continues to coordinate the program but the focus of responsibility has shifted to the line managers and directors who write the plans and implement them. The division has launched or funded several projects to enhance awareness of the EOW program in the department, has prepared an EOW information centre for employees, and has funded a video-tape project. A comprehensive study on part-time employment was produced and distributed to senior personnel management.

Action plans were submitted by the three major organizational units: Commercial Supply Service (CSS), Corporate Management Service (CMS), and Science and Engineering Procurement Service (SEPS). CSS identified five objectives with specific action plans. In order to develop and maintain EOW activity in the regions as well as at headquarters, the service has seen that representatives have been nominated from all the regional offices to serve on the regional interdepartmental committees. However, the activity or participation of these representatives has not been measured. The service has experienced an increase of 43 female officers and a change from 57 per cent to 62 per cent of eligible women in Data STREAM. The service has recorded the percentage



of female applicants (20.8 per cent) to competitions for 1976-77, the proportion of successful applicants (27.5 per cent), and the proportion of appointments (19.1 per cent). The Junior Officer Development program implemented in 1975 to provide career progression for support staff has yielded the following results: applications were received from 98 men and 92 women. Twenty men and 22 women were interviewed. Ten men and 12 women were successful candidates. Ten men and six women graduated in October 1977 and were appointed at the PG-1 level. The service has been successful in its recruitment of post-secondary graduates for the CSS managerial management trainee program, where 10 men and six women (38 per cent) have been hired. The service has held Phase I of an MPG seminar for 61 male and 162 female employees. Phase II is at present being organized. The final objective of CSS was to determine the role of conferences, seminars, and training opportunities in career development and to review the availability and degree to which these tools are utilized to achieve career growth. The service reports that the training-needs analysis as outlined in the new TBS guidelines has been completed, and that requested training will take place during 1978-79.

The Corporate Management Service (CMS) identified four objectives, the first of which dealt with attracting female employees to positions dealing with government policy and planning, and other areas that are male dominated. All female officers were asked to update their Data STREAM. Individual female employees were contacted to give them incentive to apply for promotions or transfers to broaden their knowledge and experience. The service stressed the need to take courses to further their education at departmental expense. The service had planned to negotiate with the two other services to include CMS employees to compete for training positions, resulting in a nucleus of trainees. Unfortunately, the criteria set by other services, as well as the timing, did not permit participation in their program. Because of a severe reduction in person-years, the service did not meet the objective of filling five training positions to develop potential officer candidates. The service was unable to institute a program to develop support staff for PG-1

positions, again because of a reduction in person-years and other factors.

The Science and Engineering Procurement Service (SEPS) identified six objectives. These dealt with establishing data banks on the availability of qualified female resources in government, in the industrial sector, and in educational institutions, and on the availability within SEPS of women who could be considered for promotion to management positions. The service has not yet completed its data base of candidates and will continue its work in these areas in 1978-79. Awareness seminars were held in three of the four centres of SEPS and in the support groups. The special program to help employees understand the vocabulary requirements of Data STREAM is still in preparation. With respect to the recruitment program from colleges, universities, and industry, two women were appointed to officer positions and five women were hired into the Intern Officer program. The service also scrutinized all staffing actions and proposed personnel policies to ensure that they did not discriminate against women and that travel practices within the service applied equally to women and men.

## 2. PLANNING: 1978-79

Commercial Supply Service (CSS) has identified four objectives for the coming year. They deal with recruitment of female officers (with emphasis on the Post-Secondary Recruitment Program), information on competition opportunities, assistance in preparing for interviews, Data STREAM completion, and encouragement of lateral job transfers to broaden knowledge and work experience. The service will continue its Junior Officer Development program to provide career progression for support staff into officer groups by providing formal classroom training combined with rotational, on-the-job assignments. The service will also provide in-house training courses, job-rotation assignments, and special projects to high-potential women in the Administrative Support category.

CMS has outlined three major objectives, which include: providing managers with information on women as candidates for officer positions; providing lateral-transfer movement to assist female officers

in broadening their knowledge; offering female support staff the opportunity to apply for officer-training competitions; and assisting in the mobility of female employees to the officer level. The service aims to meet these objectives by distributing Data STREAM information concerning women inside and outside CMS whose print-outs relate to that particular area of competition, and who may be considered as candidates for officer positions. The service will also examine employee files and conduct interviews with interested female employees who aspire to career opportunities in officer categories. The service will determine training needs and provide training programs to enable support staff to participate in officer or in officer-training competitions.

The Science and Engineering Procurement Service has identified six objectives. They include continuing the dissemination of information for the establishment of a data base that will allow development of numerical targets for the male/female ratio within SEPS. The service will continue to conduct interviews relating to education, work experience, areas of interest, continuing education, potential for promotion, long-range potential, and career plans. The service also plans to develop a series of training courses pertaining to contracting policies and procedures for senior purchasing assistants. Staff awareness seminars started during the last fiscal year will be completed, and the possibility of establishing a pilot program to allow selected SPAs to work in industry and obtain experience not available through existing training programs will be studied. The service will continue to examine the possibility of creating bridge positions that provide expanded responsibilities and a broader range of duties for support staff.

SUPPLY AND SERVICES CANADA - SERVICES\*

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	29	-	100.0	-	29	-	100.0	-	31	-	100.0	-
Scientific and Professional	352	16	95.7	4.3	352	16	95.7	4.3	348	16	95.6	4.4
Administrative and Foreign Service	1,034	269	79.4	20.6	1,038	266	79.6	20.4	1,035	279	78.8	21.2
Technical	13	6	68.4	31.6	17	6	73.9	26.1	9	9	50.0	50.0
Administrative Support	1,446	2,897	33.3	66.7	1,279	2,790	31.4	68.6	1,152	2,411	32.3	67.7
Operational	39	-	100.0	-	41	-	100.0	-	30	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2,913	3,188	47.7	52.3	2,756	3,078	47.2	52.8	2,572	2,679	48.9	51.1

Source: Departmental data

\* Includes Personnel Sector and Finance and Administration Sector

SUPPLY AND SERVICES CANADA - SUPPLY

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	34	-	100.0	-	36	-	100.0	-	34	-	100.0	-
Scientific and Professional	7	-	100.0	-	10	1	90.9	9.1	8	2	80.0	20.0
Administrative and Foreign Service	988	126	88.7	11.3	1,095	203	84.4	15.6	1,149	251	82.1	17.9
Technical	29	3	90.6	9.4	77	2	97.5	2.5	75	4	94.9	5.1
Administrative Support	376	1,194	23.9	76.1	371	1,134	24.9	75.3	321	984	24.5	75.5
Operational	1,176	466	71.6	28.4	1,074	467	69.7	30.3	1,104	478	69.8	30.2
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2,610	1,789	59.3	40.7	2,663	1,807	59.6	40.4	2,691	1,719	61.0	39.0

Source: Establishment lists



## TRANSPORT CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-1978

Five departmental groups combine to make Transport Canada: Canadian Air Transportation Administration (CATA); Canadian Marine Transportation Administration (CMTA); Transport Canada Training Institute (TCTI); Canadian Surface Transportation Administration and Departmental Administration (CPS); and Departmental Personnel (DGP)

Each group was responsible for originating the plans and activities designed to meet its objectives. For ease of reference the activities of each group have been reviewed separately. An overview of statistics for the whole department reveals slight increases in the percentage of female participation in each occupational category except the Executive; Scientific and Professional increased by 0.4 per cent, Administrative and Foreign Service by 2.2 per cent, Technical by 1.0 per cent, Administrative Support by 1.5 per cent and Operational by 0.2 per cent. The department-wide female participation rate is 14.5 per cent, an increase of 0.7 per cent since last year.

Women are still grouped in the lower and middle levels of the occupational groups and 81 per cent of all women in the department are in the Administrative Support category. The Administrative and Foreign Service category increased female participation in the Administrative Services (three per cent) and Financial Administration groups (6.3 per cent).

Locating coordinators in sectors will, it is hoped, bring program accountability closer to line operations. Statistical data will be broken down by region in the next report.

#### Canadian Air Transportation Administration (CATA)

To establish a structure that would facilitate implementation of the EOW program, CATA appointed a coordinator at headquarters and in each region except Central. A great deal of interest has been reported

from headquarters and some regional locations to the first EOW-related course listed on the training plan. Future projects will attempt to capitalize on this enthusiasm and on the voluntary offer of time in support of EOW concerns.

The Radio Operations group continues to increase female representation slowly, and the Air Traffic Control group has recouped losses reported last year. However, women still represent only 3.1 per cent and 1.6 per cent, respectively. During the same period, the number of men recruited into the Radio Operations group increased the size of that group by 48 (two per cent) and the Air Traffic Control group added 36 men (three per cent). The department, recognizing that improvements have been slight, is in the process of revising the examination for the Radio Operations group to remove any biases that exist. Fifteen women of the Administrative Support category participated in a career planning seminar, but the objective to increase the number of women entering Electronics group entrance-level positions by developing a trainee program was not achieved. This will be revised to form part of 1978-79 action plan, as will the attitude survey, which was not accomplished this year.

#### Canadian Marine Transportation Administration (CMTA)

An EOW coordinator has been appointed in Marine headquarters and in each region. The Western region has also assigned district coordinators. Information meetings held in many regions have confirmed active interest in EOW programs. Methods of information distribution in addition to newsletters and bulletin boards are being explored. Orientation programs that include briefings on EOW have been well attended; response is said to have been "animated and positive". A résumé is being prepared of interviews held by the Marine EOW coordinator with directors to determine their recommendations for increasing the number of women at senior-management levels.

In support of an objective to identify and develop employees of the Administrative Support group with potential, life/work planning workshops were held in the Western and Central regions, attended by 86

Administrative Support staff, 59 of whom were women. Sessions are also planned for the Laurentian and Newfoundland regions.

At headquarters a life/work planning seminar was attended by eight women, and 15 women and three men participated in an in-house course for staffing assistants. As a result of an internal competition among ATs, two offers were made, both to women.

A problem identified in recruiting women into the Ships' Crews group was the availability of shipboard accommodation. The regions undertook to identify vessels that can accommodate female employees and, with cooperation from Canada Employment Centres, the number of women so employed equals the amount of space available. Thirty-two Ships' Crews positions are staffed by women, compared with 16 a year ago.

Recruitment was held by CMTA to be the key to maintaining the present distribution level at the Canadian Coast Guard College. A program of advertising and information to high schools has resulted in an increase over the 22-per-cent female participation in 1976, to 27 per cent in 1977.

#### Transport Canada Training Institute (TCTI)

The objective set by TCTI for last year was reviewed and found "restrictive" by officials and an EOW coordinator was appointed to the institute. Activities undertaken, however, have done much to support the original objective, which was to promote EOW activities in management-training programs at TCTI and in the field.

Emphasis has been placed on EOW in management courses and in addresses to course participants. The Deputy Minister and Assistant Deputy Minister, Personnel, have stressed departmental commitment to the aims of the program. The aim to increase female participation in courses at the Transportation Management Training Centre by 100 per cent was achieved.

The restructure of action plans for TCTI was based on a policy directive to all managers, informing them of the implementation of the EOW program. An EOW coordinator was appointed to coordinate the planning

and implementation of the TCTI program. Innovations by the coordinator included formation of the Interchange Committee, responsible for information sessions, films, discussions, and a reading room, and for the administration of a questionnaire to male employees, entitled "Women and Masculinity", completed by 40 men.

#### Canadian Surface Transportation Administration and Departmental Administration (CPS)

An officer of CPS was named EOW coordinator and briefings were held for three groups. Career planning seminars were held for 50 employees in the Administrative Support category, 46 of whom were women. In an effort to improve utilization of secretaries, a pilot project dealing with job enrichment is under way; secretaries will be included in the support inventory, a medium for appointments to the Administrative and Foreign Service category. Revision of the inventory will enable it to be used in conjunction with a system to record developmental needs of employees, career-counselling activities and follow-up action.

#### Departmental Personnel (DGP)

The objective of this branch (i.e. to appoint a female SX) was not met, although there is now one woman at the SX-minus-one level and eight at the SX-minus-two level. A departmentally maintained resource pool for special recruitment now has six women on assignment: one each, PE-4, PE-6, PM-6 and FI-2, and two AS-8s. With the exception of this resource pool, the only area where DGP has specific responsibility, the branch is limited in its capacity to increase recruitment to the Administrative and Foreign Service and the Scientific and Professional categories. A proposal for a public relations program planned for 1977-78 is expected to be authorized for 1978-79, and should include presentations in publications with female readership, consultations with school guidance counsellors, and surveys of public-relations literature in this and other organizations.



## 2. PLANNING: 1978-79

### Canadian Air Transportation Administration (CATA)

CATA intends to make full use of the EOW organizational structure to maintain information exchange, advertise seminars, show films, etc., on a two-way basis -- not only by advertising the availability of such information but also by encouraging the submission of articles and information for inclusion in the Transport Canada magazine. Eighty employees in the Administrative Support category, 64 per cent of whom are women, are targeted to take career-planning seminars, the effectiveness of which will be surveyed in follow-up activity. Two objectives aim at increasing the number of women at middle- and senior-management levels: monitoring the nomination and attendance of women on management training courses, and improving the monitoring of staffing actions in the PM group. At this time only 29 employees (3.7 per cent) in this group are women.

To increase the number of female air traffic controllers and assistants is an objective for the coming year. To this end, recruitment literature and its distribution will be reviewed. The assistance of provincial guidance counsellors' associations will be sought in determining the most effective methods of informing women of career opportunities as air traffic controllers. The competition process will also be studied to determine if a failure-rate pattern for women exists. Similar activity will support increased female participation in the EL group, currently at 0.3 per cent, with concentration on developing an internal EL training program. Plans for the coming year include a revision of the RO recruitment literature for the group and of the examination process, and a subsequent review of the effects these have on the numbers of women appointed as radio operators.

### Canadian Marine Transportation Administration (CMTA)

A communication system between CMTA EOW coordinators is to be used to report a monthly situation review and to ensure that information is distributed to regional coordinators from the headquarters coordinator.



Regional coordinators will also maintain an employee information service, install information centres where possible, attend employee briefing sessions (e.g. orientation), advise employees of the information and advisory services provided by Personnel Branch, and submit articles to the employee newsletter. Increases are planned in the number of women in the Scientific and Professional category, where CMTA has no female representation at all, and in the Administrative and Foreign Service category, which is 11 per cent female.

In a continuing effort to assist administrative support staff fulfil career aspirations and potential, life/work planning seminars will continue both at headquarters and in the regions. Participants will be asked, six months after the course, to assess its impact on their careers and plans. In order to develop a specific training plan for administrative support employees, existing training activity will be reviewed and recommendations made.

The recruitment program for Ships' Officers will continue to stress equal career opportunities and, at the same time, statistics on the availability of women and their interest in pursuing careers as Ships' Officers will be studied. The program of recruiting female Ships' Crews will continue. Referral and recruitment statistics by region will be requested of Canada Employment Centres and further studies concerning the availability of accommodation and cost of providing such accommodation will be made.

#### Transport Canada Training Institute (TCTI)

The TCTI Interchange Committee will, in consultation with training centres and divisions, investigate means to expand the secretarial function and propose plans to the Institute Management Council. Through the annual training plan, training needs will be identified and opportunities made available to support staff. Efforts will be made to ensure complete performance evaluation on each female employee. To encourage employees to more fully participate in their own career advancement, career development information and counselling will be made available to

all interested women. A program will be initiated to increase employee awareness of the potential of women. The sessions will include films, discussions, and presentations by guest speakers. Similar presentations, made by information officers, the EOW coordinator, or the director-general will be given to students at introductory sessions.

The appraisal process will be used to identify women in TCTI with the potential to accept more responsibility and to establish an inventory. Women so recognized, in consultation with their managers, will develop career plans and identify related training required. Though such incidences of discrimination as inequality of treatment of female students will be dealt with on an ad hoc basis, they will be documented, together with methods of resolution.

TCTI will, in accordance with the policy statement, attempt to increase the percentage of women. Transport Canada policy also requires that employees be sensitized to the need for, and the potential benefits of, the EOW program. Senior officials will be encouraged to include the topic in any session they conduct with management, and senior personnel speakers will be reminded to include EOW concerns with in-house courses for managers and supervisors.

It is planned to appoint a female project leader at the Transportation Management Training Centre to obtain female representation at the middle- or senior-management level. A module is to be designed for inclusion in the "Counselling Techniques for Instructors" course, in order to increase the awareness of instructors to the particular problems of female students in predominantly male classrooms. Support counselling will also be made available to female students.

#### Canadian Surface Transportation Administration and Departmental Administration (CPS)

CPS recognized a need to define more clearly the structure of the EOW program as it applies to the Central groups, and the role and responsibilities of the coordinator. This has been included as an objective for the coming year. Information sessions or one-day seminars

are to be provided for women aspiring to managerial positions. The administrative support staff of CPS are to be given an opportunity, through an inventory, counselling, and development mechanism, to move into junior levels of the Administrative and Foreign Service category. The need to improve utilization of secretarial skills, an objective of CPS last year, was not adequately addressed because of the lack of an effective plan. The plan adopted for the coming year is based on a pilot job-enrichment program for 12 secretaries drawn from the list of career-planning seminar participants, and the program will be evaluated after six months by both secretaries and supervisors.

#### Departmental Personnel (DGP)

The roles and responsibilities of EOW coordinators are of concern to this branch: for example, the amount of time needed by the coordinators for the effective implementation of each group's action plan and the assurance that their position analysis schedule reflects skills, abilities, and knowledge required. Documentation of this information is an objective for the coming year. To capitalize on the interest and knowledge of women at the middle and senior levels of the department who wish to contribute to the development of future EOW plans, an advisory committee will be formed. The publicity mechanisms will be reviewed and, where necessary, expanded by the addition of a reading room and information sessions. A system for information preparation and dissemination to EOW coordinators is being developed and a conference for all departmental coordinators is planned.

A department-wide attitudinal survey is to be taken to assess employee reaction to the EOW program. An evaluation of the results will be made and action planned to respond as necessary.

An increase in demand for individual career counselling from women at the middle-management level suggests that an expansion in providing such a service should be considered. A survey will determine requirements and a plan will be developed to meet identified needs. The objective of appointing one female senior executive has been reinstated.

In addition there are plans to increase the number of women at the SX-minus-one and SX-minus-two levels.

Five-Year Plan: Adjustments

The department has added to the five-year plan a target of seven-per-cent female participation at the equivalent levels of PM-5 and above. The distribution of this group, by level, was not addressed previously. Similarly, the CR group was not specifically mentioned in the previous long-term objectives, but the department aims to increase the representation of women at the CR-5 level to 40 per cent and at the CR-6 level to 30 per cent by 1982. The present number of female incumbents in the male-dominated subgroups GL-ELE, GL-EIM, and GL-MDO is expected to double.



TRANSPORT CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive*	75	-	100.0	-	83	-	100.0	-	90	-	100.0	-
Scientific and Professional*	705	23	93.0	3.0	768	25	95.6	3.1	789	22	97.3	2.7
Administrative and Foreign Service*	1,468	174	84.7	10.0	1,595	238	86.3	12.9	1,731	307	84.9	15.1
Technical*	7,177	114	97.0	1.5	7,541	163	97.7	2.1	7,857	171	97.9	2.1
Administrative Support**	1,064	2,197	31.4	64.9	1,023	2,398	29.6	69.5	1,012	2,504	28.7	70.9
Operational**	6,962	85	97.9	1.2	7,041	80	98.7	1.1	6,767	89	98.5	1.3
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	17,450	2,593	87.1	12.9	18,133	2,917	85.8	13.8	18,246	3,093	85.4	14.5

Source: \* PSC, Human Resources Planning Division (Id. No. SBL-MIN-18)  
\*\* Departmental PMIS system (Id. No. SPEC'D 263-B)

N.B. Data for 1975 and 1976 were incomplete on sex breakdown; percentages therefore may not add to 100.

## TREASURY BOARD CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

The secretariat had five program objectives in 1977-78: to ensure management commitment and employee awareness of program aims; to identify women who are currently under-utilized and have potential for development; to create development programs in order to increase promotion opportunities for women; and to identify and eliminate discriminatory practices in the staffing process.

The secretariat reports partial success in carrying out its action plans. Basic steps were taken to inform senior managers of the action plans. However, communication of program aims to staff in general was postponed because delivery of the information would be premature and would raise expectations that could not possibly be met at this time. An inventory of women employees was prepared but no development programs for them were established. The department notes that a lack of bridge positions severely impedes the creation of development programs.

One internal AT competition was held to identify support staff who would be eligible for positions in the AS and PE groups. Although women qualified in the competition, none accepted positions offered and the two available appointments went to men.

The department reports that no discriminatory staffing practices were identified. Women participate actively in competitions and qualify at a rate comparable with that of men.

Results achieved in improving the representation of women vary across occupational groups. The number of men in the SX group rose to 88 from 79, while the number of women remained constant at three. Five women were added in the ES group, bringing female participation to 20.3 per cent from 12.1 per cent a year ago. Looking at the major occupational groups in the Administrative and Foreign Service category, the addition of 10 women to the AS group brought overall representation to 30.4 per cent from 27.1 per cent. Three women and 29 men were added to the FI group, resulting in a decrease in percentage representation of women to

16.7 from 20.7 in 1976. Although the department reports that two of five women applying in an open competition were hired, there was no increase in the number of female PEs; however, the number of male PEs increased by seven. In the CR group, representation of women was 74.3 per cent, compared with 78.7 per cent last year.

## 2. PLANNING: 1978-79

Five departmental objectives have been set for 1978-79. In addition, branches have developed individual action plans, based on their specific perceptions and organizational needs.

More concrete steps will be taken to develop and ensure managerial commitment. Individual managers have been involved in setting branch targets for increased female participation, and the Personnel Division will be providing data for regular review of progress. The department is proposing to introduce activities to increase employee awareness of the EOW program. Central Personnel Division will make information available to the branches, which are responsible for dissemination and feedback.

The inventory of currently under-utilized women with development potential will be maintained, with emphasis placed on women in the Administrative Support category. Branches are expected to identify development and rotational assignments, and attempts will be made to ensure that women are considered for these positions. And finally, EOW program goals will be integrated with the human resources planning process.

The department has set annual targets for major occupational groups and has modified its five-year targets. In general, the targets have been increased, with the exception of the FI group, where the transfer of positions has resulted in a substantial decrease in total group strength. Of note among the targets, the department is aiming for increases of five women in the SX group, six in the AS group and 10 in the PE group.

TREASURY BOARD CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	67	4	94.4	5.6	79	3	96.3	3.7	88	3	96.7	3.3
Scientific and Professional	54	3	94.7	4.2	51	7	87.9	12.1	47	12	79.7	20.3
Administrative and Foreign Service	300	67	81.7	18.3	294	83	78.0	22.0	341	101	77.1	22.9
Technical	5	8	38.5	61.5	3	4	42.9	57.1	7	5	58.3	41.7
Administrative Support	40	187	17.6	82.4	21	199	9.5	90.5	30	226	11.7	88.3
Operational	4	-	100.0	-	3	-	100.0	-	5	-	100.0	-
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	470	269	63.6	36.4	451	296	60.4	39.6	518	347	59.9	40.1

Source: Departmental data



## VETERANS AFFAIRS CANADA

### 1. SITUATION REVIEW: 1977-78

Veterans Affairs has vigorously pursued a program of creating an awareness, both in regional and Ottawa offices, of opportunities in employment and promotion that should be available to women. The department's objective is to integrate the EOW concept with all other human resources planning. During the year the overall proportion of women in the department increased to 54.5 per cent from 50.7 per cent. Gains were particularly significant in the Administrative and Foreign Service (3.41 per cent), Technical (12.2 per cent), and Operational (4.61 per cent) categories. Conversely, there was no change in the SX complement (10 men, one woman), and in the Scientific and Professional category, the proportion of women decreased marginally from 82.7 per cent in 1976 to 81.1 per cent in 1977.

The department is aware of the difficulties of attempting to effect a better balance in the traditionally female employment areas and opposes the too-rapid elimination of "ghetto" groups on the basis that access is thereby provided to women otherwise unqualified for jobs in the Public Service. It was decided to concentrate efforts on job enrichment and on improving women's access to traditionally male strongholds. The results of this decision should prove beneficial in the long term, although they are not apparent in statistics that show an increase of female participation in the Administrative Support category from 70.3 per cent in 1976 to 71.8 per cent in 1977. Veterans Affairs has made considerable strides in the area of training, holding managerial-awareness and career-planning seminars in many regional offices. Sixty-five per cent of supervisory staff and more than 800 female staff members have attended presentations in 40 sessions all over Canada.

Two women were nominated to the Career Assignment Program. In the future, such activities will be integrated with career development planning.

Another achievement of note is the publication of the booklet Guidelines on Sex-typing, which was distributed within the department and to other departments on request.

Revisions were made to many of the action plans for 1977-78, in some cases to enhance their impact and in others to accommodate delays in evaluation or official approval.

## 2. PLANNING: 1978-79

Departmental plans for 1978-79 reflect the concept of the integration of the EOW program with human resources development and planning. The department has been specific in assigning responsibility for each step toward the achievement of its four major objectives:

- improving access of women to employment and increasing the proportion of women to men at higher levels;
- eliminating discriminatory elements in policies and practices within control of the department;
- achieving a climate supportive of women; and
- operating effectively the EOW program.

In support of the first objective, the human resource training and development program will complete the implementation of the performance development review program this fiscal year. This calls for a career development plan for each employee, male or female. The departmental EOW coordinator will study day-care facilities at the relocation site in Prince Edward Island and ways of encouraging the involvement of provincial authorities in providing such services. The coordinator, together with representatives from human resources training and development and from staff relations, will develop action plans for careers for the HS group and for secretaries (using as the basis a report by Treasury Board Canada on the utilization of secretaries). The chief adviser on staffing is to carry out a study of the labour market in Prince Edward Island. The EOW coordinator, participating in the PROP (Personnel Relocation-Orientation Program) committee, will help to determine relocation needs of female employees, with input by the women's advisory committee.

The second objective will require approval of a revised departmental EOW policy statement by senior management, and its dissemination throughout the department. The women's advisory committee will, if its discrimination identification function proves successful, be extended to the regions and the applicability of the guidelines on sex-typing will be verified by the coordinator with the help of the personnel management evaluation program. An analysis of female participation on selection boards will be carried out and action will be taken, if necessary, to increase participation.

The third objective will ensure the following: that training programs for managerial and supervisory staff will consider EOW concerns and objectives; that interested employees have access to the career life planning seminar; that female participation is evaluated; and that a follow-up assertiveness training program is developed if warranted. In support of this objective, the EOW coordinator will maintain an information program to report departmental progress, to publish articles on EOW in the departmental magazine, and to distribute informational material.

The fourth objective includes a reorganization of the department's central registry, this ensuring greater accuracy in personnel data and the effective operation of the EOW program. Also, a Toronto regional pilot-project was scheduled for implementation on 1 March 1978. Periodic interviews, questionnaires, and studies will be conducted to evaluate progress. There is also a plan to set up a network of regional EOW liaison officers who will be trained for specific duties and to encourage staff participation in regional interdepartmental EOW activities.

#### Modification of the Five-Year Plan

The performance development review is expected to be fully integrated with the human resources development program by the end of this fiscal year and will therefore not be included in the long-term plan. Training and development measures identified by this process will, however, become a priority.

Combining the distinct needs of women in the relocation process with the needs for equal employment opportunity resulted in revisions. Delays in scheduling action on secretarial careers necessitate that this objective be continued this year.

The policy statement, still awaiting approval by senior management, is delayed by one year. Similarly, job enrichment for nurses, the evaluation of female participation on staffing boards, and the elimination of sex-discriminatory forms of expression have been extended as objectives for the current fiscal year.

The managerial awareness seminars were completed ahead of schedule for all managers. This activity will forthwith be integrated with regular management training programs.

The network of regional EOW liaison officers is an additional way of facilitating the implementation of EOW programs in the regions.



VETERANS AFFAIRS CANADA

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN, BY CATEGORY for 1975, 1976 and 1977  
(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Category	1975				1976				1977			
	September		Per cent		September		Per cent		September		Per cent	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	10	1	90.9	9.1	9	1	90.0	10.0	10	1	90.9	9.1
Scientific and Professional	239	1,067	18.3	81.7	217	1,036	17.3	82.7	181	774	19.0	81.0
Administrative and Foreign Service	658	58	91.9	8.1	651	84	88.6	11.4	603	105	85.2	14.8
Technical	80	126	38.8	61.2	77	135	36.3	63.7	27	85	24.1	75.9
Administrative Support	708	1,550	31.4	68.6	636	1,506	29.7	70.3	541	1,375	28.2	71.8
Operational	2,194	1,108	66.4	33.6	2,230	1,159	65.8	34.2	1,262	801	61.2	38.8
Other	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3,889	3,910	49.9	50.1	3,820	3,921	49.3	50.7	2,624	3,141	45.5	54.5

Source: Establishment lists

# APPENDIX GLOSSARY OF OCCUPATIONAL GROUPS BY CATEGORY

## EXECUTIVE CATEGORY

Senior Executive	SX
------------------	----

## SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL CATEGORY

Actuarial Science	AC
Agriculture	AG
Architecture and Town Planning	AR
Auditing	AU
Biological Sciences	BI
Chemistry	CH
Dentistry	DE
Economics, Sociology and Statistics	ES
Education:	
Education Services	ED-EDS
Elementary and Secondary Teaching	ED-EST
Language Teaching	ED-LAT
Engineering and Land Survey:	
Engineering	EN-ENG
Survey	EN-SUR
Forestry	FO
Historical Research	HR
Home Economics:	
Advisory	HE-ADV
Dietitian	HE-DIT
Home Economist	HE-HME
Law	LA
Library Science	LS

Mathematics:	
Statistician	MA-STA
Chief Statistician	MA-CST
Senior Statistician	MA-SRS
Medicine:	
Medical Officer	MD-MOF
Medical Specialist	MD-MSP
Meteorology	MT
Nursing:	
Community Health Nursing	NU-CHN
Hospital Nursing	NU-HOS
Nursing Consultant	NU-CON
Occupational and Physical Therapy	OP
Pharmacy:	
Dispensing	PH-DIS
Advisory and Regulatory	PH-ADR
Physical Sciences	PC
Psychology	PS
Scientific Regulation:	
Patent Examination	SG-PEM
Scientific Regulation	SG-SRE
Scientific Research:	
Research Scientist	SE-RES
Research Manager	SE-REM
Social Work:	
Chaplain	SW-CHA
Social Welfare	SW-SCW
University Teaching	UT
Veterinary Science	VS
Defence Scientific Service	DS

## ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE CATEGORY

Administrative Services	AS
Administrative Trainee	AT
Computer Systems Administration	CS
Financial Administration	FI
Information Services	IS
Organization and Methods	OM
Personnel Administration	PE
Program Administration	PM
Purchasing and Supply	PG
Welfare Programs	WP
Commerce	CO
Foreign Service	FS
Translation	TR

## TECHNICAL CATEGORY

### Aircraft Operations:

Civil Aviation Inspectors	AO-CAI
Executive Pilots and Supervisors	AO-EPS
Helicopter Pilots and Supervisors	AO-HPS
Air Traffic Control	AI
Drafting and Illustration	DD
Electronics	EL
Engineering and Scientific Support	EG-ESS
Hospital Technician	EG-HPT
General Technical	GT
Photography	PY
Primary Products Inspection	PI
Radio Operations	RO



**Ships' Officers:**

Marine Operations	SO-MAO
Floating Plant	SO-FLP
Radio	SO-RAD
Instructor	SO-INS
Social Science Support	SI
Technical Inspection	TI
<b>Educational Support:</b>	
Teacher Aide	EU-TEA
Language Instructor	EU-LAI
Physical Education Instructor	EU-PEI

**ADMINISTRATIVE SUPPORT STAFF**

Communications	CM
Data Processing	DA
Data Conversion	DA-CON
Data Production	DA-PRO
Clerical and Regulatory	CR
Bookkeeping Equipment Operator	OE-BEO
Calculating Equipment Operator	OE-CEO
Duplicating Equipment Operator	OE-DEO
Mailing Service Equipment Operator	OE-MSE
Microphotography Equipment Operator	OE-MEO
Secretarial, Stenographic, and Typing	ST
Court Reporter	ST-COR
Office Composing Equipment Operator	ST-OCE
Secretary	ST-SCY
Stenographer	ST-STN
Typist	ST-TYP
Telephone Operation	TE

## OPERATIONAL CATEGORY

### Correctional:

Correctional Officer	CX-COF
Staff Instructor	CS-STI
Living Unit Officer	CS-LUF

Firefighters FR

### General Labour and Trades:

Elemental	GL-ELE
Machine Tending	GL-MAT
Manipulating	GL-MAN
Machine Driving - Operating	GL-MDO
Machine Operating - Controlling	GL-MOC
Precision Working	GL-PRW
Aircraft Maintaining	GL-AIM
Instrument Maintaining	GL-INM
Machinery Maintaining	GL-MAM
Vehicle and Heavy Equipment Maintaining	GL-VHE
Boiler Making - Blacksmithing	GL-BOB
Electrical Installing and Maintaining	GL-EIM
Pipefitting	GL-PIP
Sheet Metal Working	GL-SMW
Woodworking	GL-WOW
Machinery, Toolmaking and Engraving	GL-MST
Construction Inspecting	GL-COI
Ammunition Working	GL-AMW

### General Services:

Building Services	GS-BUS
Food Services	GS-FOS
Laundry Services	GS-LAS
Messenger Services	GS-MES

Miscellaneous Personal Services	GS-MPS
Protective and Custodial Services	GS-PRC
Stores Services	GS-STC
Elevator Operator	GS-ELV
Heating, Power and Stationary Plant Operation	HP
Hospital Services:	
Patient and Health Services	HS-PHS
Housekeeping, Dietary and Other Services	HS-HDO
Lightkeepers	LI
Postal Operations	PO
Postal Operations	PO-SUP
Railway Mail Clerks	PO-RMC
Printing Operations:	
Bindery	PR-BIN
Cold Type Composition	PR-CTC
Composition	PR-COM
Letterpress	PR-LET
Offset Preparation	PR-OFE
Offset Production	PR-OFO
Phototype Composition	PR-PHC
Maintenance	PR-MAI
Printing Control	PR-PRC
Senior Supervisory Positions	PR-SES
Revenue Postal Operations	RV-SGA-B
Ship Repair:	
Management	SR-MGT
Elemental	SR-ELE
Machine Tending	SR-MAT
Manipulating	SR-MAN
Machine Driving - Operating	SR-MDO
Machine Operating - Controlling	SR-MOC

Ship Painting and Surface Protecting	SR-SPS
Precision Working	SR-PRW
Instrument Maintaining	SR-INM
Machinery Maintaining	SR-MAM
Engine and Mechanical - Equipment Maintaining	SR-EME
Boiler Making - Blacksmithing	SR-BOB
Electrical and Electronics Working	SR-EEW
Pipefitting	SR-PIP
Sheet Metal Working	SR-SMW
Woodworking	SR-WOW
Machining and Toolmaking	SR-MAC
Quality Control and Weapons Examining	SR-QCQ
Planning - Estimating	SR-PLE
Ships' Crews:	
Deck Department	SC-DED
Engine Room Department	SC-ERD
Equipment Operation	SC-EQO
Specialist Trades	SC-SPT
Steward Department	SC-STD





SR-PRW	Travail de précision
SR-INM	Entretien d'instruments
SR-MAM	Entretien de machines
SR-EME	Entretien de moteurs et d'équipement mécanique
SR-BOB	Chaudronnerie - Forge
SR-EEW	Installations électriques et électroniques
SR-PIP	Tuyauterie
SR-SMW	Tôlerie
SR-WOW	Menuiserie
SR-MAC	Usinage et outillage
	Contrôle de la qualité et inspection du
SR-QCQ	matériel de guerre
	Planification - Evaluation
	Equipe de navires:
SC-DED	Equipe de pont
SC-ERD	Equipe de la chambre des machines
SC-EQO	Equipe d'exploitation
SC-SPT	Equipe spécialisée
SC-STD	Equipe des commis aux vivres

GS-PRC	Services de protection et de garde
GS-ST5	Services de magasins
GS-ELV	Conducteur d'ascenseurs
HP	de machines fixes
	Services hospitaliers:
HS-PHS	Service des malades et de l'hygiène publique
HS-HDO	Services ménagers, diététiques et autres
LI	Gardiens de phares
P0	Opérations postales
P0-SUP	Opération postales Surveillance
P0-RMC	Commis ambulant, Opérations
	Imprimerie:
PR-BIN	Reliure
PR-CTC	Composition à froid
PR-COM	Composition
PR-LET	Presse typographique
PR-OFE	Préparation offset
PR-OF0	Production par offset
PR-PHC	Photocomposition
PR-MAI	Entretien
PR-PRC	Contrôle de l'impression
PR-SES	Postes de surveillance de niveau supérieur
RV-SGA-B	Opérations postales
	Réparation de navires:
SR-MGT	Gestion de la réparation de navires
SR-ELE	Fonctions élémentaires
SR-MAT	Surveillance de machines
SR-MAN	Manipulation
SR-MDO	Conduite de machines - Actionnement
SR-MOC	Conduite et surveillance de machines
SR-SP5	Peinture et application de matières de protection

# CATEGORIE DE L'EXPLOITATION

CX-COF	Agent de garde
CX-STI	Instructeur du personnel
CX-LUF	Agent pour les unités résidentielles
FR	Pompier
GL-ELE	Manoeuvres et hommes de métier
GL-MAT	Fonction élémentaires
GL-MAN	Surveillance de machines
GL-MDO	Manipulation
GL-MOC	Conduite de machines - Actionnement
GL-PRW	Conduite et surveillance de machines
GL-AIM	Travail de précision
GL-INM	Entretien d'aéronefs
GL-MAM	Entretien d'instruments
GL-VHE	Entretien de machines
GL-BOB	Entretien de véhicules et de matériel lourd
GL-EIM	Chaudronnerie - Forge
GL-PIP	Installations électroniques et entretien
GL-SMW	Tuyauterie
GL-WOW	Tôlerie
GL-MST	Menuiserie
GL-COI	Usinage, outillage et gravure
GL-AMW	Inspection de la construction
GL-AMW	Fabrication de munitions
GS-BUS	Services divers:
GS-FOS	Services d'entretien d'immeubles
GS-LAS	Services alimentaires
GS-MES	Services de buanderie
GS-MPS	Services de messagers
GS-MPS	Services personnels divers



SO-MAO	Navigation maritime
SO-FLP	Installations flottantes
SO-RAD	Radio
SO-INS	Instructeur
SI	Soutien des sciences sociales
TI	Inspection technique
	Soutien de l'enseignement:
EU-TEA	Aide-enseignant
EU-LAI	Moniteur de langue
EU-PEI	Moniteur d'éducation physique

#### CATEGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF

CM	Communications
DA	Traitement mécanique des données
DA-CON	Conversion des données
DA-PRO	Production des données
CR	Commis aux écritures et aux règlements
OE-BEO	Opérateur de machines comptables
OE-CEO	Opérateur de machines à calculer
OE-DEO	Opérateur de machines à reprographier
OE-MSE	Opérateur de machines à courrier
OE-MEO	Opérateur d'appareils de microphotographie
ST	Secrétariat, sténographie, et dactylographie
ST-COR	Sténographe judiciaire
ST-OCE	Mécanographe
ST-SCY	Secrétaire
ST-STN	Sténographie
ST-TYP	Dactylographie
TE	Téléphoniste

## CATEGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR

AS	Services administratifs
AT	Stagiaires en administration
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs
FI	Gestion des finances
IS	Services d'information
OM	Organisation et méthodes
PE	Gestion du personnel
PM	Administration des programmes
PG	Achat et approvisionnement
WP	Programmes et bien-être social
CO	Commerce
FS	Service extérieur
TR	Traduction

## CATEGORIE TECHNIQUE

AO-CAI	Inspecteurs de l'aviation civile
AO-EPS	Pilotes de transport de haut personnel et surveillants
AI	Contrôle du trafic aérien
DD	Dessin et illustration
EL	Electronique
EG-ESS	Soutien technologique et scientifique
EG-HOT	Techniciens d'hôpital
GT	Techniciens divers
PY	Photographie
PI	Inspection des produits primaires
RO	Radiotélégraphie

MA-STA	Statisticien
MA-CST	Statisticien en chef
MA-SRS	Statisticien Senior
	Médecine:
MD-MOF	Médecin fonctionnaire
MD-MSP	Médecin spécialiste
MT	Météorologie
	Sciences Infirmières:
NU-CHN	Infirmières communautaires
NU-HOS	Infirmières d'hôpital
NU-CON	Infirmières conseillères
OP	Thérapie rééducative et physiothérapie
	Pharmacie:
PH-DIS	Distribution
PH-ADR	Consultation et réglementation
PC	Sciences physiques
PS	Psychologie
	Réglementation scientifique:
SG-PEM	Etude des brevets
SG-SRE	Réglementation scientifique
	Recherche scientifique:
SE-RES	Chercheur scientifique
SE-REM	Directeur de recherches
	Service social:
SW-CHA	Aumônier
SW-SCW	Bien-être social
UT	Enseignement universitaire
VS	Médecine vétérinaire
DS	Services scientifiques de la défense

Mathématiques:

# APPENDICE - LEXIQUE DES GROUPES PROFESSIONNELS PAR CATEGORIE

Groupe et sous-groupe

CATEGORIE DE DIRECTION

Haute direction

SX

CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

Actuariat

AC

Agriculture

AG

Architecture et urbanisme

AR

Vérification

AU

Sciences biologiques

BI

Chimie

CH

Art dentaire

DE

Economique, sociologie et statistique

ES

Enseignement:

Services d'enseignement

ED-EDS

Enseignement élémentaire et secondaire

ED-EST

Enseignement des langues

ED-LAT

Génie et arpentage:

Génie

EN-ENG

Arpentage

EN-SUR

Sciences forestières

FO

Recherche historique

HR

Sciences domestiques:

Conseillère

HE-ADV

Détectiste

HE-DIT

Economiste ménagère

HE-HME

Droit

LA

Bibliothéconomie

LS



TRAVAUX PUBLICS CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Décembre		Décembre	
	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	45	-	100.0	-	44	-	100.0	-	47	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	578	11	98.1	1.9	587	12	98.0	2.0	617	17	97.3	2.7
Administration et du service extérieur	875	136	86.5	13.5	883	155	85.1	14.9	984	171	85.2	14.8
Technique	1,014	22	97.9	2.1	1,049	37	96.6	3.4	1,015	44	95.7	4.3
Soutien administratif	388	1,056	26.9	73.1	383	1,107	25.7	74.3	365	1,171	23.8	76.2
Exploitation	3,986	563	87.3	12.7	4,234	555	88.4	11.6	4,266	551	88.6	11.4
Autre												
TOTAL	6,886	1,808	79.2	20.8	7,180	1,866	79.4	20.6	7,294	1,954	78.9	21.1

Source: Banque de données de la CFP et système d'informatique du ministère.

- On a exigé de tous les gestionnaires aux quartiers généraux et dans les régions que, dans l'élaboration de leurs plans, ils identifient les suivants:
- des buts numériques généraux à long terme pour l'emploi des femmes selon la politique d'EAEF en s'attardant aux cinq prochaines années et en élaborant des buts détaillés pour 1979-80;
  - les obstacles principaux les empêchant d'atteindre ces buts;
  - une stratégie permettant de vaincre les obstacles et atteindre les objectifs ainsi que des activités précises pour 1979-80;
  - une anticipation du temps requis pour atteindre ces buts numériques.

Le ministère se propose de poursuivre les programmes en cours en vue d'atteindre les objectifs élaborés dans le plan quinquennal. Un plan de gestion du personnel mis en oeuvre par le groupe de planification des ressources humaines où la coordonnatrice aura un rôle important à jouer durant l'année permettra de sensibiliser les cadres à l'importance du programme d'EAEF. On prévoit finaliser les procédures permettant de calculer le nombre de candidats de chaque sexe qui passent une entrevue et le nombre de candidats retenus et aussi utiliser la nouvelle formule d'évaluation de l'emploi. On veut étudier la possibilité d'augmenter le nombre de postes de perfectionnement et de postes intermédiaires et de faire la rotation de postes dans un but de perfectionnement. On espère également instaurer un programme de cours en collaboration avec les établissements post-secondaires de la région. Le ministère étudiera la possibilité du travail à mi-temps et du partage du même emploi. On prévoit former un groupe d'étude avec le Conseil du statut de la femme. Le ministère a identifié l'égalité d'accès à l'emploi comme étant parmi plusieurs priorités ministérielles au sein du processus de planification. En plus d'avoir un agent ministériel responsable du programme, on a remis à un autre membre du comité exécutif la responsabilité de coordonner l'élaboration de stratégies et la mise en oeuvre de la politique d'EAEF à l'intérieur du ministère. Le ministère travaillera en fonction de nouveaux buts numériques concernant la participation des femmes. Ces buts reflètent le pourcentage homme/femme selon la fonction publique fédérale, selon les inventaires de dotation de la Commission de la Fonction publique et selon la population active nationale et régionale pour cinq des six catégories professionnelles et les groupes d'occupations les plus importants. On essaiera d'atteindre les buts numériques dans les catégories identifiées comme étant prioritaires; il s'agit de la catégorie de direction (et équivalence) et la catégorie de l'administration et du service extérieur. Un programme de développement de carrière impliquant un nombre significatif de femmes sera mis en oeuvre afin d'assurer un progrès certain dans l'atteinte des buts numériques au niveau de gestion supérieure. On a pleinement intégré le programme d'EAEF au processus de planification de la gestion du personnel.

de la catégorie scientifique et professionnelle. Le nombre de femmes nommées à des postes de la catégorie administrative et du service extérieur est passé de 155 (1976-77) à 171 (1977-78) quoique le pourcentage de femmes de cette catégorie soit demeurée stable. Le ministère ajoute que des commis appartenant à divers secteurs prennent des cours de l'Institut canadien des évaluations. Dans la catégorie technique le nombre de femmes est passé de 37 (1976-77) à 44 (1977-78). A cause des modifications apportées au Permatri le ministère a décidé de suspendre les perfectionnements de son système d'inventaire et trouve que le nouveau système d'appréciation augmentera l'efficacité de la recherche manuelle de données suite au processus des ordinateurs.

Afin d'offrir une formation aux femmes leur permettant d'améliorer leurs qualifications en vue d'occuper des postes administratifs et de gestion, le ministère rapporte qu'au niveau régional les ateliers de planification de carrière connaissent un grand succès. On vient de commencer une série de cours de ce genre sous une forme modulaire à l'administration centrale. Le ministère rapporte que 14 personnes dont sept femmes ont été promues à des postes de niveau d'agent par l'intermédiaire des programmes de formation des agents spéciaux (F.A.S.) et des stagiaires en administration (AT). Le ministère n'a aucune donnée sur le nombre de femmes qui suivent un plan de carrière personnelle. On a remis à une date ultérieure l'évaluation des programmes qui étudient la possibilité d'augmenter le nombre de postes de perfectionnement et intermédiaires.

Une enquête pour déterminer le degré de conscience qu'ont les gens des activités relatives au programme d'égalité d'emploi n'a pas été effectuée. Le ministère ajoute qu'elle doit démarrer en 1979. Il est à noter que la coordonnatrice participe à un projet de recherche portant sur une analyse temps-espace du budget qui vise à mettre en évidence ce qui, dans les systèmes actuellement en vigueur, empêche les femmes de participer au travail à temps plein et à proposer d'autres solutions de rechange comme le travail à mi-temps. On rapporte avoir ouvert avec succès un programme d'été de huit semaines aux enfants des employés à proximité du lieu de travail, programme subventionné par les parents concernés et sous la direction bénévole d'employés intéressés.



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Pour sensibiliser les cadres moyens et supérieurs à la nécessité d'implanter le programme d'Egalité d'accès à l'emploi pour la femme le ministère a diffusé régulièrement de la documentation aux représentantes régionales qui en assurent la distribution dans leur région. Les diverses régions ont mis sur pied des cours orientés vers les possibilités de de l'administration centrale, on a limité les cours portant spécifiquement sur l'égalité d'accès aux cours dispensés le midi où on retrouve une vingtaine de participantes. Aucun rapport sur le programme d'égalité d'accès à l'emploi n'a été fait aux rencontres 1977-78 tel que prévu dans les objectifs.

En ce qui touche son objectif d'utilisation des données le ministère rapporte que le recours à des ordinateurs de modèle réduit a facilité l'accès aux données sur le personnel. Il a interrompu la définition du nombre et genre d'emplois auxquels les femmes peuvent aspirer au MTP suivant le principe qu'elles devraient pouvoir aspirer à n'importe quel poste au ministère. Le groupe de la planification des ressources humaines a mis en oeuvre un plan de gestion du personnel pour améliorer la planification et promouvoir les activités conçues dans le but d'éliminer les différences existant sur le plan des occasions de promotion offertes aux divers groupes.

A cause de la législation sur les droits de la personne, le ministère n'a pas rempli son objectif de surveiller la participation des femmes aux concours. On a formé un groupe de travail qui a examiné le système d'appréciation et a conçu une nouvelle formule d'évaluation de l'employé de façon à ce qu'elle convienne mieux au processus de planification des ressources humaines. Cette formule n'est pas encore utilisée. Le ministère rapporte qu'une seule femme figure sur sa liste SX, qui pourra éventuellement remplacer un poste vacant dans la catégorie des cadres de direction. On rapporte une augmentation de cinq femmes possédant des diplômes professionnels qui ont été nommées à des postes



TRAVAIL CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre	
	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
Haute direction	12	1	92.3	7.7	12	-	100.0	-	16	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	53	5	91.4	8.6	49	4	92.4	7.6	45	6	88.2	11.8
Administration et du service extérieur	235	55	81.0	19.0	229	60	79.2	20.8	230	73	75.9	24.1
Technique	19	13	59.4	40.6	16	12	57.1	42.9	12	12	50.0	50.0
Soutien administratif	68	269	20.2	79.8	65	263	19.8	80.2	49	248	19.8	80.2
Exploitation	5	-	100.0	-	7	-	100.0	-	6	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	392	343	53.3	46.7	378	339	52.7	47.3	358	339	51.3	48.6

Source: Imprimé d'ordinateur

compétences seront offerts à tous les surveillants et gestionnaires à compter de novembre 1978.

#### Modification Apportées au Plan Quinquennal

Une réaction positive a été constatée au ministère en ce qui concerne la demande de plans spéciaux permettant d'améliorer la représentation des hommes et des femmes, par groupe d'occupation, par niveau et par sexe. Malgré cela, aucun objectif numérique n'a été prévu pour 1979-82 à cause des sérieuses restrictions d'années-personnes qui ont obligé les gestionnaires à prévoir des réductions, à ce chapitre, dans la plupart des domaines. La mise en application de la loi sur les droits de la personne et la décentralisation de certaines fonctions dans les bureaux régionaux ont créé d'autres modifications d'ordre organisationnel qui font l'objet d'un examen. On attend avoir reçu d'autres directives des gestionnaires pour décider s'il y a lieu de modifier le plan quinquennal énoncé l'année dernière.

Les besoins individuels de formation et de perfectionnement seront identifiés dans le cadre du nouveau système d'évaluation du rendement. Les programmes de perfectionnement actuellement en cours (le programme des AT, le programme de perfectionnement des AS-1 ainsi que le programme des stagiaires du service fédéral de médiation et de conciliation) feront l'objet de surveillance. On continuera à tenir des séminaires sur la planification de la carrière et on continuera à assurer des services de counseling individuel. Pour renforcer la participation des gestionnaires aux plans d'action concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et l'engagement de ces derniers à l'égard des plans, tout ce qui a trait aux objectifs, plans et activités d'EAEF sera intégré à la planification de la gestion du personnel par les gestionnaires au siège social ainsi que dans les régions. Le système d'évaluation sera surveillé de près et révisé en 1979. Des ateliers d'évaluation des

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

(groupe PM) des bureaux régionaux sont actuellement occupés par deux hommes et une femme. Deux nouveaux postes de PM 1 ont fait l'objet d'une dotation interne (un homme et une femme); on constate aussi que le ministère compte également quatre postes de AS-1 ainsi que quatre postes de AS-2. Le ministère signale que le répertoire des aptitudes en ce qui concerne le personnel de soutien a été d'une utilité limitée pour la dotation; on a entrepris un examen des banques de données concernant le personnel. De plus, on utilisera, au plus tard au mois de mars 1978, une nouvelle formule d'appréciation conçue pour indiquer plus clairement les besoins de formation et de perfectionnement. La direction du personnel a instauré un programme de séminaires d'élaboration de plans de carrière destinés surtout au personnel de soutien administratif et aux agents subalternes; on y traite les sujets suivants: connaissance de soi, appréciation, élaboration de stratégies pour la planification de la carrière, rédaction de curriculum vitae et techniques d'entrevues. Le premier séminaire, qui est prévu pour les 21, 22 et 23 mars, sera tenu à Toronto, et le deuxième doit avoir lieu au mois de juin 1978. Des services d'orientation professionnelle étaient assurés de façon formelle et informelle.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère annonce qu'il compte 20 employés de moins que l'année dernière. Le nombre de femmes qu'il emploie est demeuré le même, mais la proportion de la représentation féminine est passée de 47.3 à 48.6 pour cent. On note un accroissement du nombre des femmes et de la proportion de leur représentation dans presque toutes les catégories professionnelles, sauf dans celle de direction et dans celle de l'exploitation, qui ne comptent encore aucune femme. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, il y a deux femmes de plus et leur proportion est passée de 7.6 à 11.8 pour cent. Dans la catégorie administrative et du service extérieur, la proportion des femmes est passée de 20.8 à 24.1 pour cent et on y compte 13 femmes de plus; dans la catégorie technique, la proportion des femmes est passée de 42.9 à 50 pour cent à cause du départ de quatre hommes; dans la catégorie du soutien administratif, la proportion des femmes s'est maintenue à 80.2 pour cent, mais on y compte 15 femmes de moins. Comme le ministère l'indique, la majorité (84 pour cent) des femmes se trouvent toujours dans la catégorie du soutien administratif alors que 79 pour cent des hommes sont employés dans la catégorie administrative et du service extérieur.

Le ministère s'est efforcé d'accroître la proportion des femmes du groupe FI et les possibilités d'avancement des employés de la catégorie du soutien administratif, et a essayé de leur fournir les instruments nécessaires à la planification efficace de leur carrière. On a déjà mis en application des plans permettant d'attirer des femmes qualifiées et désireuses d'avancer dans le groupe FI. Il y a maintenant trois femmes FI (37.5 pour cent) et deux autres femmes ont été désignées comme candidates à la formation en matière de finances. La proportion des hommes et des femmes choisis pour recevoir une formation était la suivante: 17 pour cent d'hommes et 83 pour cent de femmes. Les postes de formation permettent effectivement aux groupes de soutien de planifier leurs carrières. Les postes d'agent subalterne des questions de travail



TRANSPORT CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre	
	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
Haute direction*	75	-	100.0	-	83	-	100.0	-	90	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle*	705	23	93.0	3.0	768	25	95.6	3.1	789	22	97.3	2.7
Administration et du service extérieur*	1,468	174	84.7	10.0	1,595	238	86.3	12.9	1,731	307	84.9	15.1
Technique*	7,177	114	97.0	1.5	7,541	163	97.7	2.1	7,857	171	97.9	2.1
Soutien administratif**	1,064	2,197	31.4	64.9	1,023	2,398	29.6	69.5	1,012	2,504	28.7	70.9
Exploitation**	6,962	85	97.9	1.2	7,041	80	98.7	1.1	6,767	89	98.5	1.3
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	17,450	2,593	87.1	12.9	18,133	2,917	85.8	13.8	18,246	3,093	85.4	14.5

Source: \* CFP, Division de la planification des ressources humaines (Id. No. SBL-MIN-18)  
\*\* Système d'information sur la gestion du personnel (Id. No. SPECD 263-B)

N.B. Les données de 1975 et 1976 étaient incomplètes sur la répartition par sexe; l'addition des pourcentages n'équivaut pas toujours à cent pour cent.



plan pour répondre aux besoins qui se sont manifestés. On a repris, cette année encore, le projet consistant à nommer une femme à un poste de cadre supérieur de direction ainsi que celui d'augmenter le nombre de femmes de niveaux SX moins 1 et SX moins 2.

Modifications apportées au plan quinquennal

Le ministère a ajouté une nouvelle cible à son plan quinquennal: atteindre une représentation des femmes de l'ordre de sept pour cent aux niveaux PM-5 et équivalents et aux niveaux supérieurs. On ne s'est pas occupé auparavant de la répartition au sein de ce groupe. De même, les anciens objectifs à long terme ne font nullement état du groupe des commis aux écritures et aux règlements, mais le ministère désire porter à 40 pour cent le pourcentage de représentation des femmes au niveau CR-5 et augmenter de 30 pour cent, d'ici 1982, le taux de représentation des femmes au niveau CR-6. On tentera de doubler le nombre de femmes titulaires de postes des sous-groupes GL-ELE, GL-EIM et LG-MDO, actuellement à forte prédominance masculine.

Un tel besoin existe réellement et, le cas échéant, on élaborera un programme de formation des secrétaires et des surveillants. Ce plan sera évalué six mois après sa mise en oeuvre par des participants au séminaire de planification des postes et de la compétence. On se propose d'étayer ces renseignements au cours de l'année prochaine. On mettra sur pied un comité consultatif dans le but de tirer profit de l'intérêt et des connaissances des femmes des niveaux intermédiaire et supérieur du ministère desiruses de contribuer au perfectionnement de la planification d'un prochain programme d'EAEF.

Les rôles et responsabilités des coordonnateurs de l'EAEF intéressent tout particulièrement cette Direction, et surtout en ce qui concerne le délai de mise en oeuvre des plans d'action par les coordonnateurs de chaque groupe et pour s'assurer que leur fiche d'analyse des postes tient compte des aptitudes, des connaissances et de la compétence requises. On se propose d'étayer ces renseignements au cours de l'année prochaine. On mettra sur pied un comité consultatif dans le but de tirer profit de l'intérêt et des connaissances des femmes des niveaux intermédiaire et supérieur du ministère desiruses de contribuer au perfectionnement de la planification d'un prochain programme d'EAEF. Les mécanismes de publicité feront l'objet d'une étude et seront améliorés, au besoin, par l'organisation de salles de lecture et de séances d'information. On élabore actuellement un système de préparation et de diffusion des renseignements à l'intention des coordonnateurs de l'EAEF et on prévoit présenter une cause à tous les coordonnateurs. Une enquête sur les attitudes sera menée à l'échelle du ministère pour connaître la réaction des employés à l'égard du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Les résultats seront évalués puis l'on prendra les mesures qui s'imposent.

#### Le Personnel

Un tel besoin existe réellement et, le cas échéant, on élaborera un programme de formation des secrétaires et des surveillants. Ce plan sera évalué six mois après sa mise en oeuvre par des participants au séminaire de planification des postes et de la compétence. On se propose d'étayer ces renseignements au cours de l'année prochaine. On mettra sur pied un comité consultatif dans le but de tirer profit de l'intérêt et des connaissances des femmes des niveaux intermédiaire et supérieur du ministère desiruses de contribuer au perfectionnement de la planification d'un prochain programme d'EAEF.

On se servira du processus d'appréciation pour dépister les femmes de l'IFTC susceptibles d'accepter plus de responsabilités; un répertoire sera dressé et les femmes qui y figureront seront appelées à décider, conjointement avec leurs gestionnaires, d'un plan de carrière et de la formation nécessaire. Les cas de discrimination, le traitement réservé aux étudiantes et autres cas de ce genre seront traités de façon spéciale; on déterminera s'ils sont justifiés et l'on cherchera à résoudre les problèmes.

Conformément à l'énoncé de politique, l'IFTC cherchera à accroître, dans ses rangs, le nombre de femmes. La politique de Transports Canada stipule aussi que les employés doivent être sensibilisés à la nécessité et aux avantages d'un programme d'EAEF. On encouragera les fonctionnaires supérieurs à aborder ce sujet chaque fois qu'ils tiendront des séances avec les gestionnaires et à l'occasion des cours internes présentés aux gestionnaires et aux surveillants, les conférenciers supérieurs seront invités à parler du programme d'EAEF.

On se propose de nommer une femme à la tête de certains projets du Centre de formation - administration du transport, de manière que les femmes soient représentées aux niveaux intermédiaire et supérieur de la gestion. On introduira dans le cours de "Techniques d'orientation pour les instructeurs", un nouvel élément de nature à sensibiliser davantage les moniteurs aux problèmes particuliers qui se posent aux étudiantes des classes à forte prédominance masculine. On fournira également aux étudiantes des services de consultation.

L'Administration canadienne des transports de surface et l'administration du ministère (ACTS et AM)

L'ACTS et AM a admis qu'il était nécessaire de définir plus clairement la structure du programme d'EAEF dans la mesure où il touche les groupes centraux, ainsi que les rôles et responsabilités du coordinateur. C'est l'un des objectifs fixés pour l'an prochain. On présentera des séances d'information, ou des séminaires d'une durée d'une journée, aux femmes intéressées par des postes de gestion. Un mécanisme de "répertoire, d'orientation et de perfectionnement" permettra au personnel du soutien administratif de l'ACTS et AM et se hisser aux niveaux infé-

Le Comité d'échange de l'IFTC étudiera, de concert avec les centres de formation et les divisions, les divers moyens d'élargir le cadre des fonctions de secrétariat et recommandera des projets au Conseil de direction de l'Institut. Grâce au plan de formation annuel, les besoins de formation seront identifiés et l'on fera le nécessaire pour assurer des chances égales aux employés de soutien. On s'efforcera d'effectuer une évaluation complète du rendement de chaque employée. Pour encourager les employés à participer davantage à leur avancement professionnel, on mettra à la disposition de toutes les intéressées des renseignements sur l'avancement des carrières ainsi que des services de consultation. Un programme sera mis sur pied en vue de sensibiliser davantage les employés aux possibilités des femmes. Les séances de sensibilisation incluront des projections de films, des débats et l'on invitera aussi des conférenciers. Les agents d'information, le coordinateur de l'EAEF ou le directeur général organiseront des activités semestrielles à l'intention des étudiants aux séances d'introduction.

#### L'Institut de formation de Transports Canada (IFTC)

Le programme de recrutement des officiers de navire continuera d'insister sur l'égalité des chances d'accès à l'emploi et, parallèlement, on étudiera les statistiques sur la disponibilité et l'intérêt des femmes en ce qui concerne les carrières d'officiers de navire. Le programme de recrutement de membres d'équipage féminins sera maintenu. On demandera aux centres de main-d'œuvre du Canada d'établir des statistiques sur la présentation et le recrutement, et les études sur la disponibilité d'installations et le coût d'aménagement des installations nécessaires se poursuivront.

Afin d'aider davantage les employés du soutien administratif à réaliser leurs aspirations professionnelles et à perfectionner leurs capacités, le bureau central et les régions continueront d'organiser des séminaires vie-travail. Six mois après la fin du cours, les participants seront invités à évaluer celui-ci quant à ses répercussions sur leur carrière ou leurs projets. Il y aura appréciation des cours de formation actuels et l'on présentera des recommandations en vue de mettre au point un programme précis de formation à l'intention des employés du soutien administratif.



contrôle des activités de dotation au sein du groupe PM. A 11 heures actuelle, ce groupe ne compte que 29 femmes (3.7 pour cent). On se propose, au cours de l'année prochaine, d'augmenter le nombre de contrôleurs de la circulation aérienne et d'assistants féminins. A cette fin, les documents relatifs au recrutement ainsi que leur diffusion feront l'objet d'un examen. On tentera d'obtenir l'aide des associations provinciales de conseillers en orientation pour savoir de quelle manière on peut le mieux renseigner les femmes afin qu'elles s'intéressent à la carrière de contrôleur de la circulation aérienne. On examinera aussi le processus de concours pour déterminer s'il existe un modèle déficient à l'égard des femmes. La mise en oeuvre d'autres initiatives de ce genre permettra d'accroître la participation des femmes au sein du groupe EL, qui est actuellement de 0.3 pour cent. On s'efforcera tout particulièrement d'élaborer un programme interne de formation des EL. On compte également revoir, l'année prochaine, les documents relatifs au recrutement d'employés du groupe RO, étudier le processus d'examen et évaluer les répercussions de cette situation sur le nombre de femmes nommées à des postes de radiotélégraphistes.

#### L'Administration canadienne du transport maritime (ACTM)

On établira un système de liaison entre les coordonnateurs de l'EAEF travaillant à l'ACTM pour assurer la présentation d'un examen mensuel de la situation et permettre au coordonnateur du bureau central de communiquer des renseignements aux coordonnateurs régionaux. Ces derniers devront également assurer un service d'information à l'intention des employés, mettre sur pied, dans la mesure du possible, des centres de renseignements, assister aux séances d'information destinées aux employés (par exemple, les séances d'orientation), informer les employés au sujet des services d'information et de consultation fournis par la Direction du personnel, et présenter des articles pour publication dans les communiqués destinés aux employés. On se propose de nommer des femmes au sein de la catégorie scientifique et professionnelle, qui, actuellement, n'en compte aucune, ainsi que dans la catégorie administrativative et du service extérieur, où l'on enregistre actuellement une représentation de l'ordre de 11 pour cent.



L'ACTA désire utiliser pleinement les ressources de la structure administrative du programme d'EAEF de manière à continuer d'échanger des renseignements, à annoncer les séminaires, films, etc. Cette utilisation se fera sur deux plans: on souhaite non seulement faire connaître la disponibilité des renseignements, mais aussi promouvoir la présentation d'articles et de renseignements pour publication dans la revue de Transports Canada. Les séminaires de planification de carrière, dont l'efficacité sera contrôlée par le biais d'activités de suivi, visent 80 employés de la catégorie du soutien administratif, dont 64 pour cent de femmes. On s'est fixé deux objectifs qui ont trait à l'accroissement du nombre de femmes titulaires de postes de niveaux intermédiaire et supérieur de la gestion: contrôler la nomination et la participation des femmes dans le cadre des cours de formation des gestionnaires, et trouver des moyens pour améliorer le

---

L'Administration canadienne des transports aériens (ACTA)

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Cette Direction n'a pas atteint son objectif, qui consistait à nommer des femmes titulaires de postes de niveau SX, même si l'on trouve une femme SX moins 1 et huit femmes SX moins 2. Le réservoir de ressources pour recruter spécialement le ministère a permis, jusqu'à présent, d'affecter six femmes; quatre femmes ont été nommées à des postes de niveaux PE-4, PE-6, PM-6, et FI-2, et deux à des postes de niveau AS-8. Sauf le biais de ce réservoir de ressources, seul domaine relevant nettement de la Direction, le Personnel peut difficilement augmenter le recrutement à l'égard des catégories tant administrative et du service extérieur que scientifique et professionnelle. On prévoit que la proposition relative à un programme de relations publiques, qui devait être mise en oeuvre en 1977-78, sera acceptée. Ce programme comprendra, entre autres activités, des exposés présentés dans des publications lues par des femmes, la tenue de consultations avec les conseillers en orientation scolaire et l'exécution d'enquêtes sur les documents de relation publiques au sein de la présente Direction et d'autres organisations.

tion de l'objectif original, qui était de promouvoir les activités rattachées à l'EAEF dans le cadre des programmes de formation des gestionnaires à l'Institut de formation de Transports Canada et dans les régions. Les cours organisés à l'intention des gestionnaires et les exposés présentés aux participants ont beaucoup insisté sur l'EAEF. Le sous-ministre et le sous-ministre adjoint (Personnel) ont souligné l'engagement pris par le ministère en ce qui concerne les objectifs du programme. On a réussi à doubler le nombre de femmes inscrites aux cours du centre de formation-administration du transport.

La restructuration des plans d'action de l'Institut reposait sur une directive informant tous les gestionnaires de la mise en oeuvre d'un programme d'EAEF. Un coordonnateur de programme de l'EAEF a été nommé pour coordonner la planification et la mise en application du plan de l'IIFTC. Au nombre des innovations apportées par le coordonnateur, mentionnons la formation d'un Comité d'échange, responsable des séances d'information, des films et des discussions, l'organisation d'une salle de lecture ainsi que la diffusion, aux employés masculins, d'une questionnaire intitulé "Les femmes et la masculinité" auquel 40 hommes ont répondu.

L'Administration canadienne des transports de surface et l'administration du ministère (ACTS et AM)

Un fonctionnaire de l'ACTS et AM, nommé au poste de coordonnateur de l'EAEF, a présenté des séances d'information à trois groupes. Des séminaires de planification des carrières ont été organisés à l'intention de 50 employés du soutien administratif, dont 46 femmes. Dans le cadre d'un effort visant à améliorer l'emploi des secrétaires, on a mis en oeuvre un projet-pilote portant sur l'enrichissement des emplois; les secrétaires figureront dans le répertoire des employés de soutien, lequel servira aux fins des nominations aux postes de la catégorie administrative et du service extérieur. La modification du répertoire permettra de l'utiliser de concert avec un système d'enregistrement des besoins en perfectionnement des employés, d'activités d'orientation professionnelle et de suivis.

ont connu beaucoup de succès; selon les observateurs, les gens ont réagi de façon "active et positive". On prépare actuellement un résumé des entrevues effectuées par le coordonnateur de l'EAEF des services maritimes et les directeurs en vue d'élaborer des recommandations visant à accroître le nombre de femmes aux niveaux supérieurs de la gestion.

Afin d'appuyer la recherche et le perfectionnement des employés prometteurs du groupe du soutien administratif, on a organisé, dans les régions de l'Ouest et du Centre, des colloques vie-travail auxquels ont participé 86 employés du groupe du soutien administratif, dont 59 femmes. On prévoit organiser des séances dans les régions des Laurentides et de Terre-Neuve.

Huit femmes ont assisté au séminaire vie-travail tenu au bureau central, et 15 femmes et trois hommes ont suivi un cours interne destiné aux adjoints à la dotation. Les deux offres d'emploi, à la suite d'un concours interne parmi les stagiaires en administration, ont été faites à des femmes.

Il semble que le manque d'installations à bord des navires pose un problème quant au recrutement de membres d'équipage féminins. Les régions tentent actuellement de trouver les navires qui peuvent accueillir les femmes et, de concert avec les centres de main-d'œuvre du Canada, on essaie de déterminer si le nombre de femmes occupant de tels postes correspond à l'espace disponible. Il existe, à l'heure actuelle, 32 postes de membres d'équipage occupés par des femmes, comparativement à 16 l'an dernier.

L'ACTM a recruté du personnel en vue de maintenir le présent niveau de répartition au Collège de la Garde côtière canadienne. Grâce au programme de publicité et d'information mis en oeuvre dans les écoles secondaires, le taux de participation des femmes est passé de 22 pour cent en 1976 à 27 pour cent en 1977.

L'Institut de formation de Transports Canada (IFTC)

Des représentants du ministère ont étudié, conjointement avec le coordonnateur de l'EAEF affecté à l'Institut de formation, l'objectif fixé par l'Institut pour l'année dernière et l'ont jugé "restrictif". Toutefois, les activités entreprises ont beaucoup contribué à la réalisation



L'Administration canadienne des transports aériens (ACTA)

Afin d'établir une structure qui faciliterait la mise en oeuvre du programme d'EAEF, l'ACTA a nommé un coordonnateur au bureau central et des coordonnateurs dans chaque région, excepté la région centrale. Le bureau central et certaines régions se sont dits très intéressés par le premier cours du programme de formation traitant de l'EAEF. On tentera de tirer profit de cet enthousiasme et de l'aide offerte relativement aux questions touchant l'EAEF.

Le taux de représentation des femmes au sein du groupe de la radiotélégraphie continue d'augmenter lentement, et le groupe du contrôle de la circulation aérienne a regagné le terrain perdu l'an dernier. Néanmoins, les femmes ne comptent toujours que pour 3.1 pour cent et 1.6 pour cent, respectivement, des employés de ces groupes. Au cours de la même période, 48 radiotélégraphistes masculins sont venus s'ajouter au groupe, soit une augmentation de 2 pour cent, et le groupe du contrôle de la circulation aérienne s'est accru de 36 hommes, soit 3 pour cent. Reconnaissant qu'il s'agissait d'améliorations de peu d'importance, le ministère a décidé de revoir l'examen que subissent les radiotélégraphistes et d'y éliminer tout préjugé. Quinze femmes de la catégorie du soutien administratif ont participé à un séminaire sur la planification des carrières, mais il n'y a eu aucun accroissement du taux de recrutement des femmes aux postes du groupe de l'Électronique du premier niveau, malgré l'exécution d'un programme de formation de stagiaires. On reprendra cet objectif dans le plan d'action de 1978-79 ainsi que l'enquête sur les attitudes qui n'a pu être effectuée cette année.

L'Administration canadienne du transport maritime (ACTM)

On a nommé des coordonnateurs de l'EAEF au bureau central ainsi que dans chacune des régions. Des coordonnateurs régionaux ont été affectés dans la région de l'Ouest. Les réunions d'information tenues dans nombre de régions ont confirmé l'intérêt suscité par les programmes d'EAEF. On étudie diverses méthodes de diffusion des renseignements, outre les communiqués et les tableaux d'affichage. Les programmes d'orientation, y compris les séances d'information sur l'EAEF,

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère des Transports se compose de cinq groupes:

L'Administration canadienne des transports aériens (ACTA); L'Administration canadienne du transport maritime (ACTM); L'Institut de formation de Transports Canada (IFTC); L'Administration canadienne des transports de surface et l'Administration du ministère (ACTS et AM); et Le Personnel. Etant donné que ces groupes devaient élaborer, chacun de son côté, les programmes et les activités nécessaires à la réalisation de leurs objectifs, ils ont fait l'objet d'un examen séparé. Les statistiques globales recueillies pour l'ensemble du ministère montrent une légère augmentation du pourcentage de la participation des femmes dans chaque groupe professionnel, à l'exception de la catégorie de la haute direction. Le nombre de femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle a augmenté de 0.4 pour cent; celui de la catégorie administrative et du service extérieur, de 2.2 pour cent; celui de la catégorie technique, de 1.0 pour cent; celui du soutien administratif, de 1.5 pour cent et celui de la catégorie de l'exploitation, de 0.2 pour cent. Dans l'ensemble du ministère, le taux de participation des femmes est de 14.5 pour cent, soit une augmentation de 0.7 pour cent par rapport au taux enregistré l'an dernier.

Les femmes sont toujours regroupées aux niveaux inférieur et intermédiaire des groupes professionnels et 81 pour cent de tous les employés féminins du ministère appartiennent à la catégorie du soutien administratif. Dans la catégorie administrative et du service extérieur, le taux de participation des femmes des services administratifs a augmenté de trois pour cent, et celui des employées de l'administration financière, de 6.3 pour cent.

On espère que le fait d'assigner des coordonnateurs aux divers secteurs contribuera à rapprocher la responsabilité des programmes des opérations axiales. Le prochain rapport contiendra des données statistiques ventilées par région.



STATISTIQUE CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre	
	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
Haute direction	24	1	96.0	4.0	26	1	96.3	3.8	25	1	96.2	3.8
Scientifique et professionnelle	688	138	83.3	16.7	667	147	82.0	18.0	650	157	80.5	19.5
Administration et du service extérieur	586	150	79.6	20.4	597	161	78.5	21.2	539	163	76.8	23.2
Technique	401	245	62.1	37.9	415	254	62.0	37.9	467	281	62.4	37.6
Soutien administratif	669	1,833	26.7	73.3	676	1,843	26.8	73.1	719	1,857	27.9	72.1
Exploitation	25	-	100.0	-	34	-	100.0	-	39	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2,393	2,366	50.3	49.7	2,415	2,407	50.5	49.5	2,440	2,459	49.8	50.2

Source: Systeme d'information sur la gestion du personnel

Des ajustements mineurs ont été apportés au plan quinquennal, dont l'établissement d'objectifs à l'intention du groupe CS. Des retards dans l'institution du système d'extraction des données personnelles ont empêché de préciser les objectifs du plan quinquennal établis l'an dernier et ont entraîné un manque de données sur les postes PM, qui se trouvent surtout dans les régions; les objectifs de ce groupe ne sont donc pas établis.

Le ministère n'a pu effectuer une évaluation complète de ses activités jusqu'à maintenant. Dans le cas des programmes comme le programme de perfectionnement du personnel du soutien administratif, le système de mutation et la participation des femmes au sein des groupes de travail, on pense que ces programmes sont trop nouveaux pour être évalués. D'autres activités comme la diffusion des renseignements sont habituellement jugées utiles, mais leurs avantages réels sont difficiles à évaluer.

Le ministère a tenu des réunions avec les secrétaires afin d'acquérir une meilleure compréhension des problèmes d'utilisation tels que perçus par ces employées. De nombreuses recommandations ont découlé de ces réunions, mais elles n'ont généralement pas été appliquées.

2. PLANIFICATION: 1978-79

En 1978-1979, Statistique Canada compte poursuivre les activités actuelles d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, à l'exception du programme spécial de formation d'agents, qui a été annulé. La planification de carrière et le service d'orientation professionnelle, le système de mutation et les expériences de la qualité de la vie au travail sont considérés comme étant bien intégrés à la gestion du personnel en général et ne seront plus classés dans les activités d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

Les autres activités permanentes comprennent le programme de perfectionnement du personnel de soutien administratif, les procédures du comité de sélection que l'on compte diffuser, les programmes de perfectionnement à l'intention des employés dans les postes n'offrant aucune possibilité d'avancement, l'accroissement de la participation des femmes à la prise de décision, l'utilisation améliorée des ressources de secrétariat et une sensibilisation accrue de la direction grâce à une formation des surveillants.

Le ministère signale aussi que des programmes précis sont nécessaires à l'intention des groupes comme les CS, PM, AS et PE, sans les préciser toutefois. De même, on doit insister plus sur les éléments régionaux du programme, y compris l'accès à la formation pour le personnel des régions.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère signale une croissance globale négligeable au cours de l'année et une baisse très faible du pourcentage de femmes. La proportion des femmes a augmenté dans les groupes ES, STAT et AS, elle a diminué dans les groupes SI et CR, et elle est demeurée pratiquement inchangée dans le groupe CS. Ces groupes constituent environ 80 pour cent de tous les employés du ministère. Le ministère soutient que le faible rythme de changement est dû à une croissance nulle, un taux de roulement réduit et le fait que les participantes aux programmes de perfectionnement du ministère n'ont pas encore terminé leurs cours.

Afin d'appliquer les plans d'action pour 1977-1978, Statistique Canada a choisi comme mécanisme un réseau de comités faisant rapport au principal comité d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme du ministère. Chaque sous-groupe a entrepris d'étudier certains problèmes et d'élaborer des recommandations qui, si elles sont acceptées, seront appliquées au moyen de l'organe axial responsable. Les domaines d'étude précis

comprenaient l'élaboration de voies d'avancement professionnel à l'intention des employées qui occupent des postes dans ce qu'on appelle le "ghetto féminin", les programmes de sensibilisation de la direction et les efforts visant à favoriser une plus grande participation des femmes au sein de groupes de travail spéciaux et de comités ainsi que l'établissement de besoins dans le domaine de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme au niveau régional.

Le programme de perfectionnement du personnel du soutien administratif, amorcé en 1976, a été poursuivi et le programme spécial de formation d'agents a été interrompu. D'autres activités connexes comme le système interne de mutation latérale, une expérience de la qualité de la vie au travail et un service d'orientation professionnelle se poursuivent. D'autres activités encore comme la promotion du travail à temps partiel et l'aide à la garde des enfants ont été mis en veilleuse à cause de facteurs qui ne dépendent pas du ministère.

SOLLICITEUR GENERAL CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	10	-	100.0	-	7	-	100.0	-	7	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	13	5	72.2	27.8	22	9	71.0	29.0	24	10	72.7	27.3
Administration et du service extérieur	53	15	77.9	22.1	46	13	78.0	22.0	54	14	79.4	20.5
Technique	-	3	-	100.0	-	3	-	100.0	1	3	25.0	75.0
Soutien administratif	20	74	21.3	78.7	13	57	18.6	81.4	12	57	17.4	82.6
Exploitation	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	98	97	50.3	49.7	90	82	52.3	47.7	100	84	54.3	45.7

Source: Dossiers du personnel



étudié et établi et il sera suivi d'un processus de surveillance et de la rédaction d'un rapport. Par ailleurs, une formule de définition des besoins de formation et d'évaluation des cours sera élaborée, présentée à tous les employés et utilisée lors des appréciations des employés.

un gestionnaire un secrétaire de niveau supérieur, il faut assigner des fonctions de responsabilité étroitement apparentées à celles exigées d'un agent subalterne de la catégorie administrative et du service extérieur, ce qui crée un pont d'expérience menant à cette catégorie. Deux femmes WP ont été détachées au cours de l'année en vue d'affectations de perfectionnement.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Les objectifs du Secrétariat au cours de la prochaine année sont les suivants: conserver une ambiance d'égalité; continuer à encourager les gestionnaires à découvrir les membres du personnel de soutien qui font preuve d'aptitudes au perfectionnement; continuer à encourager la multiplication des chances propices à un mouvement ascensionnel à partir de la catégorie de soutien administratif; encourager les gestionnaires à définir les besoins de formation; promouvoir un meilleur emploi des secrétaires; favoriser la reconnaissance de l'importance du rôle de secrétaire; faire participer davantage les gestionnaires axiaux à la planification des activités grâce au processus de planification des ressources humaines; élaborer des dispositions destinées à garantir que les gestionnaires définissent les aptitudes nécessaires aux employés pour leur permettre de concourir efficacement en vue de promotions et rendent disponible la formation appropriée. Pour atteindre ces objectifs, le Secrétariat doit surveiller les rapports du rendement des employés, examiner les interventions de dotation en personnel dans les secteurs SX, OM, PM et WP, lesquels sont mal représentés. On va continuer à encourager la création de postes aux niveaux inférieurs des catégories d'agents.

On insistera encore sur une meilleure utilisation des aptitudes des secrétaires grâce à une meilleure perception des fonctions. La coordination des plans et des efforts relatifs au programme d'Égalité d'accès à l'emploi pour la femme se fera de concert avec le Service canadien des pénitenciers et la Commission nationale des libérations conditionnelles. Les gestionnaires participeront davantage aux activités de planification dans le cadre du programme d'EALF grâce au processus de planification des ressources humaines. Un questionnaire sera élaboré,

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le Secréariat du ministère du Solliciteur général signale une augmentation de deux femmes et de dix hommes même si le pourcentage global de l'effectif féminin est passé de 47.7 pour cent à 45.75 pour cent. La catégorie de la direction et la catégorie de l'exploitation ne comptent toujours aucune femme. En dépit de l'adjonction d'une femme à la catégorie scientifique et professionnelle et d'une autre à la catégorie administrative et du service extérieur, la proportion des femmes a diminué pour passer de 29.0 pour cent à 27.3 pour cent et de 22.0 pour cent à 20.5 pour cent respectivement. Par suite de l'arrivée d'un homme au sein de la catégorie technique, le pourcentage des femmes est passé de 100 pour cent à 75 pour cent. Même si le nombre de femmes est demeuré constant au sein de la catégorie du soutien administratif, leur pourcentage s'est élevé quelque peu, soit de 81.4 pour cent à 82.6 pour cent, en raison du départ d'un homme.

Pour ce qui est de la formation et du perfectionnement, les 36 femmes à qui l'on avait proposé de suivre des cours l'ont fait. Toutes, sauf une, faisaient partie de la catégorie du soutien administratif ou occupaient un poste subalterne au sein de la catégorie administrative et du service extérieur ou de la catégorie technique. Le Secréariat a fait bon usage des nouveaux postes subalternes et des programmes de perfectionnement. Des employés des groupes de soutien ont pu occuper de façon permanente ou intérimaire des postes d'agent de niveau subalterne au sein des groupes AS, PM et FI. On a remboursé deux employés de leurs frais de cours et de congé afin de leur permettre d'améliorer leurs aptitudes et de perfectionner leurs connaissances. Un employé WP-5 a été nommé au processus de sélection des CAP et il l'a terminé avec succès. Certaines employées ont été nommées à des postes intérimaires, ce qui leur a permis d'acquérir une expérience supplémentaire. Le Secréariat rapporte que la toute dernière transposition de la classification des ST exerce un effet bénéfique sur la façon dont les gestionnaires font appel aux aptitudes de leurs secrétaires. Avant que l'on accorde à

SERVICE CANADIEN DES PENITENCIERS/SERVICE NATIONAL DES LIBERATIONS CONDITIONNELLES

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre	Septembre	Pour cent		Nombre	Septembre	Pour cent		Nombre	Septembre	Pour cent	
Haute direction	8	-	100.0	-	12	-	100.0	-	13	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	285	67	81.0	19.0	320	106	75.1	24.9	371	127	74.5	25.5
Administration et du service extérieur	957	146	86.8	13.2	870	145	85.7	14.3	848	150	85.0	15.0
Technique	233	41	85.0	15.0	215	32	87.0	13.0	190	42	81.9	18.1
Soutien administratif	289	744	28.0	72.0	255	782	24.6	75.4	217	734	22.8	77.2
Exploitation	4,879	77	98.4	1.6	4,995	86	98.3	1.7	5,537	128	97.7	2.3
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6,651	1,075	86.1	13.9	6,667	1,151	85.3	14.7	7,176	1,181	85.9	14.1

Source: Imprimé MAS E910 et Listes de l'effectif pour le Service canadien des Pénitenciers  
Imprimé MAS E9097 pour le Service national des libérations conditionnelles

du groupe CR. Si on le juge propice, on tiendra des "Ateliers à l'intention des femmes professionnelles du domaine correctionnel". Une formation en affirmation de soi et des cours en gestion du temps seront offerts. On élaborera des cours de sensibilisation et on les donnera aux agents de personnel.

Le SCP et le SNLC ont rajusté leurs objectifs quinquennaux à l'intention des groupes particuliers en fonction des postes vacants envisagés au sein de ces groupes, des sources de recrutement et de la croissance globale prévue de l'organisme.



L'administration centrale dispense régulièrement des cours maison aux niveaux subalterne et supérieur. La région des Prairies a offert deux cours en vue d'avancement professionnel à l'intention de 42 employés.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le SPC et le SNLC ont maintenu les objectifs de l'an dernier et y ont ajouté les suivants: encourager l'embauchage de femmes comme agents des services correctionnels dans tous les établissements pénitentiaires et s'assurer que toutes les fonctions liées au personnel soient exécutées de manière à supprimer les éléments discriminatoires en ce qui concerne le recrutement, la sélection, la promotion et le perfectionnement des minorités au sein du ministère. La responsabilité de la mise en oeuvre du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme a été confiée au chef régional de la planification des ressources humaines et de la dotation en personnel sous la surveillance du directeur général régional. Un bon nombre des activités entreprises l'an dernier se poursuivent tout en insistant particulièrement sur l'aspect régional. Elles comprennent des cours de sensibilisation, des séances d'information à l'intention de la direction, la diffusion de l'information, l'examen des problèmes, le parraïnage de séances de projection de films, l'aide au recrutement de la part de la Commission de la Fonction publique, le recours au programme spécial de perfectionnement des agents, la promotion de la formation et du perfectionnement des femmes selon un taux qui tient compte de leur nombre, la surveillance des interventions de dotation en personnel et l'incitation à utiliser le roulement des affectations ou les mutations latérales comme moyen de perfectionnement. Un projet-pilote destiné à faciliter l'intégration des agents des services correctionnels féminins sera mis en oeuvre. Chaque région a désigné un établissement pénitentiaire témoin à sécurité moyenne. Un personnel constitué de six à dix femmes par équipe remplira toutes les fonctions CX. L'équipe de mise en oeuvre de l'administration centrale établira un système d'évaluation pour surveiller ce programme. Les taux de roulement et d'avancement feront l'objet de surveillance dans le cas de la catégorie du soutien administratif. On a fixé des objectifs pour les différents niveaux des groupes PS, WP, PE, FI et AS et pour les niveaux supérieurs

accroître le nombre de femmes au sein des groupes PS, PE, FI, AS et WP ainsi qu'aux niveaux supérieurs du groupe CR; améliorer l'utilisation des ressources de secrétariat; enfin, continuer à examiner la possibilité d'embaucher des agents des services correctionnels féminins dans des établissements pénitentiaires pour hommes. Des séances de sensibilisation ont eu lieu à l'administration centrale à l'intention de tous les gestionnaires supérieurs. La réaction à ce niveau a été positive; cependant, les représentants régionaux ont eu l'impression que la "Perspective de la direction" ne serait pas bien acceptée au niveau institutionnel et c'est pourquoi l'on examine d'autres politiques à l'heure actuelle. Au niveau régional, on a tenu des séances d'information à l'intention de la direction qui semble prête à donner son entière collaboration en ce qui concerne le programme d'EAEF. Un questionnaire relatif à l'égalité d'accès à l'emploi, à la dotation en personnel, à la formation et au perfectionnement, à la satisfaction au travail et aux aspirations professionnelles a été distribué, et les résultats ont été communiqués à tous les employés. De l'information relative au programme d'EAEF est en train d'être distribuée et environ 20 projections de films ont été organisées à l'administration centrale. La plupart des régions sont en train, si ce n'est déjà fait, de désigner des agents de liaison dans chaque établissement et bureau des libérations conditionnelles. L'objectif concernant les PS-3 (15 pour cent) a été atteint. Trois régions font usage du programme spécial de perfectionnement des agents; l'administration centrale a tenu un concours et dix candidats ont passé l'examen d'admission, mais seulement un d'entre eux a reçu une affectation. On a modifié les critères de sélection des WP. Le diplôme exigé pour faire partie du groupe des programmes du bien-être social a été supprimé en vue d'assurer des voies d'avancement professionnel aux membres du groupe d'agents des services correctionnels. L'effet de cette mesure quant au nombre de femmes qui passent à ce groupe demeure toujours inconnu. A l'heure actuelle, les objectifs fixés à l'égard de niveaux WP ont été atteints. Pour ce qui est d'améliorer l'utilisation des ressources de secrétariat, les programmes de roulement des affectations et de partage des tâches sont mis à l'essai jusqu'à un certain point dans la plupart des régions.

SERVICE CANADIEN DES PENITENCIERS ET SERVICE  
NATIONAL DES LIBERATIONS CONDITIONNELLES

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le Service canadien des pénitenciers et le Service national des libérations conditionnelles ont signalé une faible croissance de leur effectif global. Le nombre de femmes a augmenté dans toutes les catégories sauf celle de la direction qui ne compte pas encore de femmes: de 24 pour cent à 25.5 pour cent dans la catégorie scientifique et professionnelle; de 14.3 pour cent à 15.0 pour cent dans la catégorie administrative et du service extérieur; de 13.0 pour cent à 18.1 pour cent dans la catégorie technique; de 75.4 pour cent à 77.2 pour cent dans la catégorie du soutien administratif et de 1.7 pour cent à 2.3 pour cent dans la catégorie de l'exploitation. Cependant, dans l'ensemble, la proportion des femmes a diminué pour passer de 14.7 pour cent à 14.1 pour cent. Si l'on considère les deux organismes séparément, on constate que l'effectif féminin au sein du SCP est d'environ 10 pour cent tandis que celui du SNLC est d'environ 54 pour cent. Cette participation inégale des femmes s'explique essentiellement du fait que par le passé les services correctionnels ont été un domaine réservé aux hommes. Environ 88 pour cent des postes du SCP sont dans des établissements pénitentiaires et plus de la moitié de ces postes relèvent du groupe des agents des services correctionnels et se trouvent dans des maisons correctionnelles pour hommes. Jusqu'en janvier 1978, ces postes étaient inaccessibles aux femmes. Cet obstacle est en voie de disparition par suite des recommandations du sous-comité parlementaire et de l'étude de la Commission anti-discrimination. La modification à la politique est en train d'être mise en oeuvre et fait l'objet d'une étroite surveillance. Le pourcentage élevé de femmes employées au sein du SNLC peut s'expliquer du fait que le travail s'effectue principalement par quart et qu'il consiste à conseiller plutôt qu'à garder. Le SCP et le SNLC ont établi les objectifs suivants: améliorer la gestion du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme ainsi que sensibiliser et faire participer davantage les femmes à ce programme;



# SECRETARIAT D'ETAT

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Categorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	22	2	91.7	8.3	21	2	91.3	8.7	20	3	87.0	13.0
Scientifique et professionnelle	16	10	61.5	38.5	16	13	55.2	44.8	24	14	63.2	36.8
Administration et du service extérieur	910	796	53.3	46.7	955	846	53.0	47.0	956	953	50.1	49.9
Technique	9	3	75.0	25	6	1	85.7	14.3	5	15	25.0	75.0
Soutien administratif	136	1,050	11.5	88.5	126	981	11.4	88.6	129	1,024	11.2	88.8
Exploitation	6	2	75.0	25.0	7	1	87.5	12.5	5	1	83.3	16.7
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,099	1,863	37.1	62.9	1,131	1,844	38.0	62.0	1,139	2,010	36.2	63.8

Source: Extracto

Certaines des activités prévues comprennent la création de systèmes d'extraction de l'information et d'analyse des données pertinentes. Des cours de formation et de perfectionnement fondés sur le programme spécial de perfectionnement des agents (SOD) seront élaborés et mis sur pied afin d'aider le personnel de soutien ayant fait preuve de potentiel à avoir accès aux postes de niveau d'agent subalterne. Les répercussions donnant lieu à un accroissement ou à une modification des fonctions et des responsabilités seront évaluées. Des participants seront choisis pour le programme de perfectionnement des cadres supérieurs et le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP). On étudiera les possibilités d'expérience touchant l'enrichissement des tâches et le roulement des affectations. On tiendra des réunions pour identifier les problèmes et pour diffuser l'information. La coordonnatrice du programme d'Égalité d'accès à l'emploi pour la femme rencontrera des femmes dans les régions afin de diffuser l'information concernant le programme d'EAEF et découvrir des problèmes généraux liés à leur situation au travail (accès à la formation, aux promotions.) Un agent de liaison sera nommé dans chaque région et les activités régionales continueront à être favorisées. On instaurera un système de surveillance afin d'assurer qu'un traitement équitable est accordé aux hommes et aux femmes au cours du processus de sélection. Dans le but de faciliter l'accès des femmes ayant fait preuve de potentiel à des postes de gestion à des niveaux supérieurs, des programmes de perfectionnement comprenant l'enrichissement des tâches, des échanges et la rotation des tâches seront mis sur pied à l'intention des femmes identifiées par divers moyens: le système de données Extracto, les évaluations du rendement et le retour d'information des gestionnaires. La représentation des femmes sera augmentée dans les catégories et niveaux où elle n'est pas proportionnelle. Le ministère a l'intention d'accroître l'accès des femmes à des activités de formation et de perfectionnement plus pertinentes. La formation et le perfectionnement seront surveillés par groupe et niveau et dans la mesure du possible, par occupation similaire et par genre d'activités.



Le ministère a fixé six objectifs pour la prochaine année financière: établir un système pour compiler les données sur la proportion des hommes et des femmes qualifiées et intéressées au sein du ministère; continuer à dispenser des cours qui contribueront à l'efficacité des employés féminins dans leur l'emploi actuel et (ou) les prépareront à des emplois plus complexes; identifier des femmes ayant les compétences pour occuper des postes de direction et les préparer à des postes de direction plus élevés; déterminer les raisons inhérentes à la faible représentation des femmes dans certains niveaux des catégories et des groupes; déterminer les intérêts liés à l'emploi, les préoccupations et les aspirations des femmes dans tous les secteurs du ministère; déceler les besoins et intérêts particuliers des employées dans les régions.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

La coordonatrice du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme relève de la division de la formation et du perfectionnement. Des cours à l'intention des gestionnaires et de tous les employés ont été donnés à 195 hommes et à 167 femmes. Le ministère et ceux qui y sont intéressés. Au Bureau des traductions, 10 femmes et aucun homme ont participé au Programme spécial de perfectionnement. Parmi les 12 postes servant chaque année à fournir des voies d'avancement professionnel pour des candidats à ce programme, cinq sont devenus vacants et ont été comblés par des femmes. Un résumé du chapitre "Utilisation" du rapport intitulé Les secrétaires dans la Fonction publique a été envoyé à tous les gestionnaires jusqu'au niveau des chefs de divisions. On demandait à ceux-ci de le distribuer à tout subalterne qui devait surveiller un membre du sous-groupe du secrétariat. Un nombre important de femmes sont devenues PM-1 en raison d'une réorganisation de la Direction générale de l'enregistrement de la citoyenneté dans laquelle certains postes ont été reclassés et des nouveaux postes créés. Des examinateurs au niveau CR-4 ont reçu une formation portant sur la nouvelle Loi sur la citoyenneté afin de leur permettre de se qualifier pour les nouveaux postes au niveau d'agents.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-1978

Le Secrétariat d'Etat a connu une croissance totale de 177 employés dont 11 hommes et 166 femmes; la représentation féminine totale est passée de 62.0 à 63.8 pour cent. La proportion de femmes s'est accrue dans toutes les catégories sauf dans la catégorie scientifique et professionnelle où elle a fléchi, de 44.8 à 36.8 pour cent, en raison d'un accroissement de huit hommes et d'une femme. Une candidate à la catégorie de direction a été retenue, augmentant ainsi la représentation féminine, qui est passée de 8.7 à 13 pour cent, dans cette catégorie. Dans la catégorie administrative et du service extérieur, un accroissement de 97 femmes et d'un homme a fait passer la représentation féminine de 47.0 à 49.9 pour cent. Dans la catégorie technique, les femmes représentent actuellement 75.0 pour cent (en regard de 14.3 pour cent pour l'an dernier); elles sont 14 de plus au niveau SI-1. Une hausse très faible de 0.2 pour cent de femmes a été signalée dans la catégorie du soutien administratif (de 88.6 à 88.8 pour cent). Dans la catégorie de l'exploitation, la représentation des femmes est passée de 12.5 à 16.7 pour cent en raison du départ de deux hommes.

Le ministère a réussi à atteindre la plupart de ses objectifs numériques et les a dépassées dans certains groupes. Toutefois, malgré certaines améliorations dans les niveaux subalternes de direction, la plupart des femmes se retrouvent à ces niveaux avec quelques-unes seulement dans les niveaux intermédiaires et supérieurs de direction. Le ministère s'est concentré sur trois principales catégories: la catégorie de direction, la catégorie administrative et du service extérieur et la catégorie du soutien administratif. Le ministère avait prévu de nombreux plans d'action pour atteindre ses objectifs; il ne les a cependant pas tous mis en oeuvre. Une femme a participé au programme CAP et deux femmes ont fait partie du plan de relève du ministère. Le ministère a connu un certain succès dans l'intégration de la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, à des décisions touchant la planification et l'adoption de politiques au sein de la Direction de l'administration

# SECRETARIAT DES CONFERENCES INTERGOUVERNEMENTALES CANADIENNES

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976*				1978			
	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientifique et professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration et du service extérieur	7	3	70.0	30.0	-	-	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soutien administratif	6	9	40.0	60.0	-	-	-	-	-	-	-	-
Exploitation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	13	12	52.2	48.0	-	-	-	-	-	-	-	-

Source: Données ministérielles

\*Données non disponibles

## SECRETARIAT CANADIEN DES CONFÉRENCES INTERGOUVERNEMENTALES

### 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le Secrétariat canadien des conférences intergouvernementales a été établi par la Conférence fédérale-provinciale des premiers ministres, tenue au mois de mai 1973. Le Secrétariat est financé conjointement par les gouvernements fédéral-provinciaux, et son personnel est recruté tant dans les ministères fédéraux et provinciaux que dans le secteur privé. Le Secrétariat dessert toutes les conférences des premiers ministres et, sur demande, toute autre conférence fédérale-provinciale ou interprovinciale qui se tient au niveau des ministres ou des hauts-fonctionnaires. Le Secrétariat est extrêmement petit -- il ne dispose que de 27 années-personnes et ne compte que quatre détachements des gouvernements provinciaux. Depuis le mois de mars 1978, 42 pour cent du personnel employé à plein temps sont des femmes et 50 pour cent des postes d'agents de conférences sont occupés par des femmes. Aucune donnée n'a été fournie en ce qui concerne les groupes et les niveaux des postes du Secrétariat, ce qui rend toute analyse impossible.

Le Secrétariat n'a fixé, l'an dernier, ni but ni objectif formel. Les activités en cours de réalisation comportent, toutefois, l'encouragement des employés à participer aux cours de formation leur permettant d'améliorer leur rendement et d'obtenir de l'avancement. Le Secrétariat a reconnu la nécessité d'une mobilité interministérielle pour une planification efficace des carrières, et il est disposé à donner des conseils.

### 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le Secrétariat n'a soumis aucun plan d'action pour 1978-79.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	52	2	96.3	3.7	52	5	91.2	8.8	48	6	88.9	11.1
Scientifique et professionnelle	1,018	1,125	47.5	52.5	1,036	1,175	46.9	53.1	1,059	1,208	46.7	53.3
Administration et du service extérieur	873	304	74.2	25.8	897	368	70.9	29.1	919	421	68.6	31.4
Technique	440	244	64.3	35.7	440	280	61.1	38.9	455	293	60.8	39.2
Soutien administratif	652	2,519	20.6	79.4	658	2,743	19.3	80.7	668	2,931	18.6	81.4
Exploitation	575	647	47.1	52.9	564	689	45.0	55.0	557	707	43.9	56.1
Autre	3	7	30.0	70.0	5	5	50.0	50.0	8	10	44.4	55.6
TOTAL	3,613	4,848	42.7	57.3	3,652	5,265	41.0	59.0	3,714	5,576	40.0	60.0

Source: Système d'information sur le personnel, rapport POW-2, fin de septembre 1977



de diffuser le programme d'EAEF à l'intérieur du ministère. Le programme ayant traité la formation d'agents financiers qualifiés à partir des employés du soutien administratif connaîtra un essor accru. Un programme ministériel de formation d'agents, un projet-pilote dans une des directions et le souci d'assurer une répartition équitable de formation et de perfectionnement à l'intention des femmes démontrent que le ministère est sensibilisé au besoin de perfectionnement du soutien administratif et qu'il s'y engage de façon relativement concrète.

Les plans et les objectifs quinquennaux ont fait l'objet de modifications mineures pour tenir compte d'une connaissance plus précise des taux de recrutement et de roulement. Dans certains cas, les objectifs de 1982 ont été abaissés, dans d'autres, ils ont été relevés. En particulier, les gains prévus à l'égard des médecins fonctionnaires ont été réduits; ceux des groupes PH et PM ont été relevés.

en cours, en recommandant des mesures en vue de réaliser un équilibre entre les hommes et les femmes aux niveaux 1, 2 et 3 du sous-groupe des services ménagers, diététiques et autres. Les recommandations comprendront la suppression de "toute mention de sexe dans les titres de postes" en y substituant celles que contient le dictionnaire des classifications professionnelles. Il faudra aussi faire des recommandations au Secrétariat du Conseil du Trésor à l'égard des révisions spécifiques de la norme de classification concernant la pondération des facteurs. On instaurera au sein de la Direction générale de la protection de la santé et de la Direction générale des services médicaux un programme destiné à encourager un plus grand nombre de femmes (2.4 pour cent) dans la catégorie de l'exploitation (les sous-groupes GL-MAN, GL-MDO, GL-PRW, GS-STO). Au cours de 1978-1979, on prévoit, dans le cadre du programme de l'EAEF, mener une enquête concernant les écarts relatifs à la répartition des hommes et des femmes au sein des groupes GT-HOT et CR, dont la plupart des employés sont postés à l'extérieur de la région de la Capitale nationale. Dans les régions, un réseau d'agents de liaison a été établi. Ces personnes, même si elles ne sont pas chargées du programme, s'intéressent néanmoins à sa mise en oeuvre. On leur a permis de prendre le temps d'organiser des journées d'information et des projections de films ainsi que le temps d'assister aux réunions des comités interministériels régionaux; cependant, le ministère s'inquiète du fait que les représentants soient des agents subalternes ou des membres du personnel de soutien qui n'ont pas le prestige ou l'autorité pour faire respecter les objectifs du programme d'EAEF. Le coordonnateur ministériel projette de faire porter ses efforts sur l'organisation régionale en vue d'augmenter la participation des gestionnaires, d'établir des critères qui permettent de mesurer les progrès réalisés et de faire mieux connaître les objectifs du programme dans ces localités.

Le ministère fournira à tous ses nouveaux employés les renseignements de base ayant trait au programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dans le cadre de leur orientation. De plus, le ministère continuera d'assurer la distribution de la publication Pro Femina afin

Les plans d'action pour 1978-1979 obligeront les gestionnaires à adhérer à un vaste système de rapports qui permettra de mesurer la mise en oeuvre des plans d'action. Dans l'ensemble, les objectifs demeurent les mêmes, mais la responsabilité de leur réalisation sera confiée à des directions particulières. Les gestionnaires de direction doivent faire connaître (plutôt que de "découvrir" comme c'était auparavant l'obligation) les femmes compétentes aptes à se perfectionner qui travaillent sous leur surveillance. Cette révision favorise la réponse immédiate aux besoins de formation relevés chez ces femmes, et le système de rapports permettra de surveiller toute action entreprise. Trois directions sont tenues de faire une évaluation critique des postes de secrétaire afin de découvrir si on met pleinement à profit les aptitudes des secrétaires. On a établi un échéancier à l'égard de cette activité, y compris la présentation de rapports, la mise en oeuvre de recommandations, la diffusion de l'information aux surveillants des secrétaires et le retour d'information aux gestionnaires, tous les six mois, concernant la proposition des ST. Quatre directions ont établi des objectifs numériques en vue d'augmenter la participation des femmes au sein des groupes de la catégorie scientifique et professionnelle. La réalisation des objectifs entraînera la venue d'environ dix femmes au sein de groupes où leur présence a été faible, notamment dans celui des médecins-fonctionnaires. Le déséquilibre de la répartition par niveau, particulièrement au sein de la catégorie administrative et du service extérieur, a été une des préoccupations visées par le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Dans le cadre des objectifs de cette année, on prévoit une femme de plus dans les groupes et niveaux AS-5, PE-4 et FI-3, respectivement. Le groupe de l'administration des programmes, niveau 2, devrait s'adoindre 11 femmes de plus et, appuyé par le programme de formation en administration financière, le groupe FI dans son ensemble a pour objectif de s'adoindre deux femmes de plus, soit une augmentation de 20 pour cent. En collaboration avec la direction générale des services médicaux, le coordonnateur ministériel terminera l'examen présentement

secrétariat, on a mis sur pied un fichier principal en vue d'établir la répartition par direction des secrétaires, des sténographes et des dactylographes ainsi que leur proportion par rapport à tous les autres employés. Ce fichier sera incorporé au fichier d'information du programme et mis à jour à tous les ans. Le ministère n'est pas satisfait des progrès qu'il a réalisés dans ce domaine et il fera porter ses activités futures sur des programmes plus concrets en vue d'améliorer l'utilisation des ressources de secrétariat. D'autres réalisations remarquables sont les suivantes: l'embauchage de la première femme dentiste au ministère, le dépassement de l'objectif de 12 pour cent du sous-groupe PH-ADR ainsi que l'admission pour la première fois d'une femme au sein du sous-groupe GL-MAN qui antérieurement était composé exclusivement d'hommes. Même si ces statistiques sont encourageantes, les coordonnateurs de l'EAEF s'alarment devant la répartition inéquitable par niveau, ce qui donne une concentration d'employées aux trois premiers niveaux d'un bon nombre de groupes. D'autres problèmes relevés comprennent: le stéréotypage selon le titre du poste; la diminution des médecins fonctionnaires alors qu'une augmentation était prévue (il semblerait que le manque de traitement équitable en soit la cause); les signes d'une tendance à recruter des infirmiers à un niveau plus élevé que dans le cas des infirmières; l'augmentation assez élevée (7.05 pour cent) du personnel de secrétariat contre une croissance de 4.18 pour cent à l'échelle du ministère; enfin, le monopole exercé par les femmes à l'égard de certains groupes professionnels.

Dans leur quête de solutions, les coordonnateurs de programme ont admis que la majorité des obstacles à une mise en oeuvre efficace des programmes d'EAEF existent dans les régions: le manque d'appui, d'intérêt et d'engagement à l'égard du programme de la part des gestionnaires régionaux fait que les mesures sont rares ou nulles là où on devrait mettre le plus l'accent en vue de la réalisation des objectifs quinquennaux, étant donné que les régions justifient d'un pourcentage élevé de l'effectif du ministère.



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Étant donné la situation spéciale de ce ministère où l'on

retrouve une majorité de femmes, les préoccupations des personnes

chargées du programme d'EALF seront peut-être éventuellement le lot des autres ministères. La majorité que connaissent les employées de Santé

et Bien-être social Canada continue de s'accroître: à l'échelle du

ministère, 60 pour cent; dans les bureaux régionaux, 66 pour cent. Le

bureau régional le plus remarquable est celui des Prairies où le taux de

la participation féminine atteint 73.8 pour cent. Le groupe d'employés

le plus important, celui des commis aux écritures et aux règlements,

justifie de 76 pour cent de femmes. La plus grande partie des activités

ont eu pour objet de réaliser une répartition plus équitable, entre les

hommes et les femmes, des fonds destinés à la formation et de favoriser

le perfectionnement des femmes en les encourageant à participer davantage

aux comités, aux détachements, aux nominations interminitaires et aux

cours. Des efforts ont été déployés aussi pour créer des chances

d'avancement professionnel à l'intention des employés de la catégorie du

soutien administratif qui manifestent de l'intérêt et des aptitudes,

notamment en ce qui concerne le programme des stagiaires en administration

financière ainsi qu'un programme proposé de perfectionnement à l'intention

des agents. Des objectifs modestes établis à l'intention des sous-groupes

SG, PH-ADR et SW-SCW ont eu un certain succès. Le sous-groupe des

médecins fonctionnaires (MD-MOF) doit faire l'objet d'un rajustement à

la baisse de ses objectifs quinquennaux, vu que sa participation féminine

est passée de 12 pour cent à 10.6 pour cent. Les objectifs numériques

concernant les niveaux supérieurs de la catégorie administrative et du

service extérieur ont été atteints en ce qui concerne les groupes AS et

PE. Vu que l'objectif du niveau PM-5 a été dépassé de sept pour cent,

le ministère révisera l'objectif quinquennal en conséquence. A l'appui

des lignes directrices concernant l'utilisation des ressources de



REVENU CANADA - IMPOT

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	30	-	100.0	-	30	-	100.0	-	31	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	1,826	36	98.1	1.9	1,821	40	97.8	2.2	2,058	64	96.9	3.1
Administration et du service extérieur	4,244	1,104	79.4	20.6	4,102	118	78.6	21.4	4,485	1,535	74.5	25.5
Technique	13	2	86.7	12.3	15	4	79.0	21.0	14	5	73.7	26.3
Soutien administratif	616	4,351	12.4	87.6	631	4,384	12.6	87.4	751	4,611	14.0	85.9
Exploitation	132	6	95.6	4.4	143	7	95.3	4.7	140	4	97.2	2.7
Autre												
TOTAL	6,861	5,499	55.5	44.5	6,712	5,553	54.7	45.3	7,479	6,219	54.6	45.4

Source: PMS-67

Le ministère se propose de réévaluer la structure des postes de l'agent coordonnateur pour le programme d'EAF afin de le resituer dans la réorganisation du ministère. Les rencontres entre coordonnateurs et le personnel régional de direction permettront d'identifier de nouveaux besoins si nécessaire.

Le ministère rapporte avoir parrainé la première participante CAP et annonce la nomination d'une seconde participante pour 1978. Un

processus de surveillance de concours et de nominations pour assurer une situation équitable aux femmes fait maintenant partie du programme

d'évaluation des ressources humaines au ministère. On poursuit les démarches entreprises pour l'élimination de tout énoncé discriminatoire

à l'égard des femmes dans les publications de l'impôt. On rapporte avoir presque complété le programme de suivi annuel des progrès des

étudiants du programme d'agents généraux de l'impôt, ce qui permettra d'évaluer le progrès des femmes ayant terminé ce programme. Cette

évaluation s'avère importante puisqu'on espère que ces femmes combleront des postes de gestion.

Le ministère continue à établir des lignes directrices concernant l'expérience minimale requise pour plusieurs postes et communiquer ces renseignements à tous les employés en les publiant dans le manuel de gestion.

Le ministère n'a pas effectué l'étude de temps passé à un niveau. On attend de recevoir les renseignements requis de la Commission de la Fonction publique.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Selon le ministère, il semble que la cause du retard qu'accusent les femmes dans l'avancement de leur carrière, soit le manque de connaissances en comptabilité aussi prévoit-il continuer à encourager les femmes à acquérir ces connaissances. Le ministère se propose de faire une enquête afin d'identifier le nombre de femmes pouvant participer à des études en comptabilité. Les représentants régionaux du programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme poursuivront l'enquête dans différents bureaux et l'agent coordonnateur de l'EAEF en étudiera les résultats. Les représentants régionaux contacteront les individus identifiés afin de leur offrir le counselling requis pour les encourager à poursuivre ces études et les renseigner sur la disponibilité du ministère face à ces études.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère souligne de nouveau que la décentralisation continuera à affecter ses employés. Le transfert de l'administration routinière de l'impôt de ses bureaux régionaux à sept centres d'impôt à travers le pays affectera probablement un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes. Ainsi au sein de ces centres d'impôt on trouve une plus grande diversité d'activités et la possibilité d'atteindre le niveau PM 7 sans les exigences de compétence formelle en comptabilité. Pour cette raison, le ministère encourage les femmes à être mutées en poste à ces centres. Le ministère ajoute que la régionalisation de plusieurs fonctions du siège social à quatre bureaux régionaux ayant en tête chacun un sous-ministre adjoint permettra de poursuivre une carrière régionale.

Le ministère continue le recrutement de femmes diplômées en commerce pour le programme d'agents généraux d'impôt et surveille leur progrès à chaque niveau et leur effet sur le ministère. Ainsi le ministère note une augmentation de un pour cent de femmes dans le groupe PM, soit de 1,210 en 1977 à 1,300 en 1978. Par ailleurs, on souligne qu'au niveau PM 1, il y a 62.7 pour cent de femmes mais qu'au niveau PM 2, seulement 19.1 pour cent des employés sont des femmes.

Le ministère rapporte qu'il n'y a pas d'augmentation significative de femmes dans le groupe AU. Il y a eu une augmentation de 92 femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur, ce qui représente une augmentation de 1.2 pour cent. Le ministère indique que plus de femmes se sont ajoutées à cette catégorie (92) qu'à la catégorie du soutien administratif où il y a eu 46 femmes de plus. Le ministère indique qu'il reste beaucoup à faire puisque 74.1 pour cent des femmes font partie de la catégorie du soutien administratif tandis qu'on y regroupe seulement 39.1 pour cent de tous les employés du ministère. On reconnaît un ralentissement dans l'accroissement du groupe CR. Bien que 91.4 pour cent des femmes soient au niveau CR 5, seulement 44.4 pour cent se retrouvent au niveau CR 6.

REVENU CANADA - DOUANES ET ACCISE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Septembre		Nombre		Septembre		Nombre		Septembre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	23	-	100.0	-	23	-	100.0	-	25	0	100.0	0
Scientifique et professionnelle	506	14	97.3	2.7	506	17	96.7	3.3	514	18	96.7	3.4
Administration et du service extérieur	5,011	373	93.1	6.9	5,199	562	90.3	9.7	5,187	657	88.8	11.2
Technique	8	1	88.9	11.1	8	4	66.7	33.3	7	4	63.6	36.4
Soutien administratif	1,117	1,701	39.6	60.4	854	1,759	32.7	67.3	834	1,895	30.6	69.4
Exploitation	74	1	98.7	1.3	70	1	98.6	1.4	82	2	97.6	2.4
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6,739	2,090	76.3	23.7	6,660	2,343	74.0	26.0	6,649	2,576	72.1	27.9

Source: Listes de l'effectif



tions salariales actuelles, des qualifications demandées et de l'expérience connexe exigée. Les résultats de cette étude devraient être utiles à de nombreux ministères.

La solution en ce qui concerne les activités futures du ministère est de constituer un réseau de coordonnateurs du programme d'Egalité d'accès à l'emploi pour la femme (EAEF), réparti dans leurs administrations centrales et dans leurs bureaux régionaux. Ces coordonnateurs devront s'occuper, sous l'entière supervision de cadres supérieurs des ministères, de séances d'information, de colloques, de l'élaboration de programmes de communication, de l'établissement et du maintien de centres d'information sur l'avancement, ainsi que du dépistage et de l'élimination de politiques et de pratiques discriminatoires. L'intégration des objectifs du programme de l'EAEF à d'autres processus de planification des ressources permettra de s'assurer que la direction prend en considération les priorités du programme de l'EAEF et incitera les gestionnaires à accepter leur responsabilité en ce qui a trait à l'exécution des plans d'action du programme de l'EAEF. De plus, on encouragera les femmes à assister à des cours de perfectionnement internes et externes en vue de leur promotion.

Les objectifs à atteindre dans une période de cinq ans ont été révisés pour toutes les catégories, sauf le groupe de la haute direction. Actuellement, composé d'hommes exclusivement, ce groupe compte 25 membres. La participation globale des femmes au sein du ministère (pour 1982) est encore fixée à 33.2 pour cent. Les révisions rétrospectives des réalisations du groupe PM indiquent l'échec de la campagne de recrutement des inspecteurs de la douane. Sur les 350 personnes qu'on avait prévu d'embaucher, 150 devaient être des femmes. De fait, le nombre de ces personnes embauchées ou mutées n'a atteint que 305 dont 112 femmes. La proportion des femmes recrutées pendant l'année est tombée de 42.8 pour cent à 36.7 pour cent. Toutefois, par suite de lignes directrices récemment publiées, on tiendra, chaque année, au moins un concours restreint permettant de dresser une liste interne d'admissibilité pour les postes d'inspecteur des douanes. Cette liste pourra servir à la promotion des femmes de la catégorie du soutien administratif. Plutôt que de se mettre dans une situation de "rattrapage" en ce qui concerne les anciens objectifs, le ministère s'occupera particulièrement de la réalisation des objectifs de cette année et révisera en conséquence les objectifs à atteindre en une période de cinq ans. Le ministère prévoit que, au plus tard en 1982, les femmes représenteront 18.7 pour cent du groupe PM soit une révision en baisse de 1.6 pour cent. Des révisions en hausse ont été faites en ce qui concerne: la catégorie scientifique et professionnelle (passant de 5.3 pour cent à 6.3 pour cent); la catégorie du soutien administratif (passant de 67.3 pour cent à 69.4 pour cent); la catégorie de l'exploitation (passant de 1.4 pour cent à 2.4 pour cent); la catégorie technique (passant de 33.3 pour cent à 36.4 pour cent).

Douanes et accise envisage la création d'une équipe de recherche qui étudiera la possibilité d'élaborer, pour la catégorie du soutien administratif, un programme de perfectionnement interne semblable au programme de stagiaires en administration. Le ministère a admis qu'il y a injustice lorsque des femmes hautement qualifiées de cette catégorie ne peuvent pas être promues à des niveaux supérieurs à cause de restric-

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère a réussi brillamment à réaliser les objectifs établis pour 1977-1978. Citons, entre autres ses réalisations exceptionnelles: la nomination de 20 coordonnateurs régionaux et de six coordonnateurs de Directions, à l'administration centrale, qui ont tenu une assemblée nationale afin d'examiner les programmes et les problèmes courants et de planifier les actions futures; l'établissement de 15 centres d'information sur les carrières dans les bureaux des régions et des districts; l'exécution d'enquêtes statistiques indiquant une sous-utilisation des compétences des employés; la tenue de 17 colloques sur la promotion à l'intention de 300 employés de la catégorie du soutien administratif; la tenue de séances d'information d'une journée auxquelles ont assisté 80 femmes du bureau d'accise de Toronto; et la prévision de besoins futurs en personnel de gestion au moyen d'affectations par roulement aux fins de perfectionnement.

La proportion globale (fixée à 27.8 pour cent) de la participation des femmes a été dépassée (elle a atteint 27.9 pour cent), mais la répartition prévue n'a pas été réalisée. Les obstacles qui ont empêché d'atteindre les objectifs des groupes AU (-.3 pour cent), PM (-1.6 pour cent) et CS (-2.3 pour cent) ont été compensés par l'accroissement réalisé dans le groupe PE pour lequel le pourcentage prévu était 21.6 pour cent alors que le pourcentage atteint a été 28 pour cent. La participation des femmes du groupe PM ne s'est pas élevée à 11.8 pour cent, proportion établie pour cette année, mais le nombre de femmes classées à des niveaux moyens: PM 3, PM 4 et PM 5 s'est accru de 3 à 4.2 pour cent. Il convient aussi de mentionner que les femmes représentent 42 pour cent des employés du ministère qui ont été transférés du groupe du soutien administratif au groupe PM.

La participation courante des femmes (27.9 pour cent) est de bon augure pour la réalisation de l'objectif raisonnable de 33.2 pour cent à atteindre dans une période de cinq ans.

POSTES CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	35	-	100.0	-	35	-	100.0	-	38	0	100.0	-
Scientifique et professionnelle	89	3	96.7	3.3	94	4	95.9	4.1	94	4	95.9	4.1
Administration et du service extérieur	2,125	132	94.1	5.9	2,217	168	93.0	7.0	2,284	173	93.0	7.0
Technique	110	8	93.2	6.8	137	5	96.5	3.5	150	6	96.2	3.8
Soutien administratif	885	2,642	25.1	74.9	758	2,813	21.2	78.8	710	2,775	20.4	79.6
Exploitation	40,384	8,050	83.4	16.6	44,397	15,704	73.9	26.1	44,900	15,846	73.9	26.1
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	43,628	10,835	80.1	19.9	47,638	18,694	71.8	28.2	48,176	18,804	71.9	28.1

Source: Données ministérielles

ministère adoptera l'expression "niveaux 04 et supérieurs" en remplacement de niveaux "intermédiaire et supérieur". L'objectif fixé à l'égard du groupe CR a été modifié: il faudra maintenant que le nombre de femmes occupant des postes de niveau CR-5 et supérieurs soit représentatif du nombre de femmes appartenant au groupe tout entier. Les nouveaux objectifs numériques des groupes de l'exploitation sont plus élevés que les anciens, tout particulièrement aux niveaux inférieurs.



représentation de 5.1 pour cent à atteindre d'ici la fin de l'année financière. La région a mis au point dix plans d'action précis, dont la détermination des possibilités de formation et de perfectionnement pour les femmes très douées, l'insertion des responsabilités relatives au programme d'EAEF dans les descriptions de postes pertinentes des régions et des districts, la tenue d'ateliers sur l'orientation professionnelle à l'intention des coordonnateurs et des conseillers la surveillance de participation féminine au processus de concours, la diffusion de renseignements, l'organisation de séminaires à l'intention des mères au travail ainsi que l'analyse et la comparaison de la représentation des femmes aux niveaux de la direction du syndicat et de la gestion du ministère. Les provinces de l'Ouest se proposent, entre autres activités, de diffuser de l'information, de mettre sur pied des cours de formation, de favoriser la participation des femmes aux programmes de perfectionnement et aux comités de sélection. Dans un certain district, on entend mettre en oeuvre des plans visant à fournir des renseignements relatifs aux services sociaux communautaires susceptibles d'aider les femmes ayant des personnes à charge ou des problèmes touchant la famille. Les activités reliées au processus de sélection comprennent l'insertion d'un énoncé de politique sur l'égalité d'accès à l'emploi dans les "Directives aux comités de nomination", le contrôle de la pertinence des domaines de concours et l'élaboration de programmes de perfectionnement conçus aussi pour les femmes.

Le bureau central prévoit sensibiliser davantage les gestionnaires, rechercher les employées prometteuses aux fins des affectations de perfectionnement et des programmes de formation, encourager les femmes à participer aux programmes de gestion du ministère et offrir aux membres de la catégorie du soutien administratif des programmes de formation relatifs à la surveillance, un centre de renseignements sur les carrières et des ateliers sur l'avancement professionnel.

Le ministère reverra, l'an prochain, son plan quinquennal, de manière à ce que les régions participent et collaborent dans une plus grande mesure. Le ministère signale qu'il existe cependant quelques modifications générales. Les termes sont définis plus précisément: le

L'intégration des questions reliées au programme d'EAEF aux responsabilités courantes.

Il existe trois plans d'ensemble et régionaux qui visent principalement à étendre le programme aux régions. Le premier vise à favoriser l'acceptation, au niveau des districts et aux niveaux inférieurs, du programme d'EAEF comme une responsabilité et à obtenir l'entière participation des gestionnaires supérieurs des régions aux buts et objectifs du programme d'EAEF. Le deuxième a pour but d'intégrer, le plus complètement possible, le programme d'EAEF au sein des régions en mettant sur pied divers comités interministériels et en incitant le personnel à se joindre aux comités interministériels régionaux. Le troisième envisage la révision du plan quinquennal de manière à ce qu'il tienne compte aussi bien des plans d'action régionaux que des plans d'action d'ensemble.

Voici les plans d'action établis par les provinces de l'Atlantique pour 1978-79: tenir des séances d'information; créer un centre d'information; organiser des ateliers de préparation des carrières et dresser des répertoires à l'égard des groupes CR et ST. Cette région a également communiqué ses plans pour 1979-80: mettre en place un programme de perfectionnement structuré; former des comités de sélection symboliques de manière à familiariser les employés avec le processus de sélection; et mettre en oeuvre une politique concernant la représentation des femmes aux comités de sélection.

Parmi les plans du Québec, mentionnons la création d'un programme de perfectionnement, l'insertion de la catégorie du soutien administratif dans le processus de planification des ressources humaines, le remboursement des frais d'inscription pour les cours suivis par les CR et les ST, la tenue de séances d'information et la création de centres d'information, la publication régulière d'articles dans la revue du ministère, et la participation aux cours du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel.

L'Ontario a prévu des activités visant à accroître la représentation des femmes aux niveaux d'agents touchant les opérations et aux niveaux connexes. Le ministère s'est fixé comme objectif un taux de

Trois secteurs ont été planifiés pour 1978-79. Il s'agit

d'abord de plans d'ensemble du ministère, qui n'entraîneront qu'une faible participation des régions ou qui porteront principalement sur la politique du ministère, et qui guideront les programmes régionaux (ces plans découlent du plan de travail intégré du programme d'EAEF); puis de plans globaux et régionaux, qui devront être mis en oeuvre par les régions, en collaboration, au niveau de l'organisation (certains programmes pourraient convenir mieux à une région qu'à une autre); et, enfin, de plans régionaux comportant des activités conçues et mises en oeuvre par chaque région à l'intention de leurs employés respectifs (en collaboration avec l'organisation, s'il y a lieu, mais sous leur responsabilité).

Les objectifs d'ensemble du ministère comprennent l'accès à un plus grand nombre de postes de gestion de niveau intermédiaire et supérieur, la recherche de femmes qualifiées et intéressées, l'établissement d'un programme d'information à l'égard du programme d'EAEF, l'élaboration, au sein du ministère, de lignes directrices visant à éliminer les éléments discriminatoires; et l'incitation des femmes et de leurs gestionnaires à envisager la formation nécessaire en vue de l'administration, de la surveillance et de la gestion. Pour atteindre ces objectifs, Postes Canada compte mettre sur pied un système de renseignements et de données en vue de dresser un répertoire des titulaires de postes pépinières ouvrant la voie aux niveaux de direction, de diffuser des renseignements sur les possibilités de formation et d'instituer un réseau de communautés du programme d'EAEF. On entend créer des centres d'information et publier les plans d'action du programme d'EAEF afin d'informer le plus grand nombre de personnes. Parmi les autres objectifs d'ensemble, citons l'étude de la participation des femmes aux programmes de formation et de perfectionnement, l'accroissement de la sensibilisation et de l'engagement des gestionnaires, l'aide à l'accès des femmes au groupe GL, la collaboration avec les syndicats pour les questions touchant le programme d'EAEF, la prestation de voies d'avancement professionnel aux employés à temps partiel de la catégorie de l'exploitation, sans oublier, au nombre des principaux objectifs,



- accroître l'intérêt et l'engagement des gestionnaires à l'égard du programme d'EAEF; et
  - réduire les barrières psychologiques qui entravent l'avancement des femmes.
- Les provinces de l'Ouest signalent qu'elles ont tenu des séances d'information et de sensibilisation, distribué un manuel sur les outils de formation relatifs aux programmes d'EAEF, diffusé des renseignements concernant les qualifications requises pour les postes non traditionnels, et qu'elles ont réussi ainsi à atteindre le premier objectif. Elles ont rassemblé des statistiques sur la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement, mais non sur leur participation aux concours. Bien qu'aucun plan d'action précis n'ait été établi à l'égard du troisième objectif, la région a pu susciter une meilleure compréhension du programme d'EAEF. Aucun plan d'action à l'appui du quatrième objectif n'a été mis en oeuvre. Toutefois, nombre d'activités ont contribué à modifier les attitudes et à dissiper un certain nombre de préjugés. Les districts des provinces de l'Ouest ont réussi à concentrer leurs efforts sur des activités favorisant une plus grande sensibilisation, la diffusion de renseignements, l'accroissement de la participation aux programmes de formation et de perfectionnement, la participation aux ateliers de planification des carrières, la délimitation des domaines d'intérêt et l'implantation d'une façon plus structurée d'envisager le programme d'EAEF.
- Le bureau central indique qu'il a accompli, tout au moins en partie, chacune des sept activités prévues. Citons notamment l'élaboration d'un programme d'orientation, la tenue d'un atelier portant sur les carrières, la création d'un comité chargé du programme d'EAEF, l'établissement d'une base de données sur la participation des femmes aux concours et leur recours aux conseillers professionnels, et la mise sur pied d'un répertoire des secrétaires. On a entrepris de répertorier les CR de niveaux 4 et supérieurs. Ajouté aux objectifs de la Division de la planification des ressources humaines pour 1977-78, le programme d'EAEF fait maintenant partie des sujets à l'étude lors des réunions régulières des gestionnaires des directions.

Quatre séances d'information ont eu lieu dans les provinces de l'Atlantique en guise d'ouverture d'un programme régional d'EAEF. On a nommé un coordonnateur régional et établi des relations avec le coordonnateur régional de la CFP. Seize employés de la catégorie du soutien administratif ont assisté à un séminaire intitulé "A la découverte de vos possibilités". On prévoit organiser une deuxième réunion au cours de l'année. La région n'a que commencé l'implantation d'un système de répertoriage et d'appréciation des groupes du soutien administratif en choisissant une formule d'appréciation de la performance du personnel de soutien; il convient maintenant d'introduire cette formule dans les districts pour que ceux-ci l'évaluent et la mettent en oeuvre.

Le Québec a fait savoir qu'il y avait manque de sensibilisation à l'égard du programme d'EAEF au sein de la région et que son principal objectif pour 1977-78 était d'éliminer tout préjugé possible chez les membres des comités de sélection. La région a entrepris certaines activités en vue d'appuyer cet objectif: compilation et diffusion de statistiques montrant la participation des femmes au sein des principaux groupes de la catégorie administrative et du service extérieur, et de la catégorie du soutien administratif; rencontres avec des femmes afin de connaître leurs aspirations et leurs projets en ce qui concerne leur perfectionnement et leur carrière; lancement d'un programme régional de perfectionnement.

L'Ontario n'a présenté aucune évaluation de ses activités pour 1977-78, étant donné que c'était la première fois que cette région disposait de plans d'action officiels.

Les provinces de l'Ouest s'étaient fixé quatre objectifs majeurs pour 1977-78:

- mieux faire connaître aux femmes les possibilités de formation et de perfectionnement, la planification des carrières et les procédures de dotation;
- mettre sur pied une base de données afin d'évaluer les taux de participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement et les chances d'avancement;



sous-ministre des postes.

central ainsi que le sous-ministre adjoint des postes (Personnel) et le  
diaire et supérieur travaillant dans deux des régions et au bureau  
en commun, réunion à laquelle ont assisté des employés de niveaux interme-  
d'EAFF, d'échanger des renseignements et de mettre les diverses expériences  
deux jours qui a permis d'étudier les problèmes que soulève le programme  
grande quantité de dépliant et de brochures. Il y a eu une réunion de  
régions et la bibliothèque du ministère au bureau central ont reçu une  
programme qui leur ont été confiées. Les centres d'information des  
de Postes Canada et rendu les gestionnaires responsables des parties du  
introduit le programme d'EAFF au sein des activités de gestion quotidiennes  
plans qui on été approuvés par les gestionnaires supérieurs, ce qui a  
des plans de travail globaux à l'égard du programme d'EAFF, objectifs et  
modifiées en fonction de cette décision. On a établi des objectifs et  
programme d'EAFF dans les régions, et les descriptions de postes ont été  
des ressources humaines des Directions du personnel la responsabilité du  
adjoint des postes (Personnel) a confié aux sections de la planification  
du programme d'EAFF, particulièrement dans les régions. Le sous-ministre  
l'amorce, par la direction, de la planification et de la mise en oeuvre  
L'une des principales réalisations de l'an dernier a été  
marquer des progrès.

d'activités avaient pour but de remédier à la situation, et non de  
coordonnateur. En conséquence, au cours de l'année dernière, nombre  
eu lieu pendant deux mois, soit jusqu'à la nomination d'un nouvel agent  
départ de l'agent coordonnateur du programme d'EAFF, aucune activité n'a  
également un autre facteur qui a nui au programme du ministère: vu le  
n'avaient pas d'engagements officiels à respecter en 1977-78. Il existe  
d'aucun plan d'ensemble organisé et, par conséquent, les gestionnaires  
région ait soumis des plans d'action distincts, le ministère ne disposait  
des objectifs. Le ministère signale un autre problème: bien que chaque  
impossible l'évaluation des répercussions, de l'efficacité et du succès  
d'évaluation. Postes Canada fait remarquer que cette situation a rendu  
l'an dernier étaient de nature générale et ne comportaient aucun critère  
1977-78 a été gênée par le fait que la plupart des plans d'action soumis  
Le ministère signale que l'évaluation des objectifs fixés pour

se demande si une telle situation influencerait sur le caractère militant du syndicat et si les femmes seront mieux représentées au sein de la direction du syndicat. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a créé, au ministère des Postes, un comité chargé de l'égalité d'accès à l'emploi qui a communiqué avec le comité du ministère chargé de l'EAEF. Ces deux comités ont établi des relations permanentes.

Postes Canada se compose de quatre régions -- les provinces de l'Atlantique, le Québec, l'Ontario et les provinces de l'Ouest -- ainsi que d'un bureau central, composante constituée responsable de la planification et de l'administration du ministère et qui, aux fins de la planification du programme d'EAEF, est considérée comme une cinquième région. Le ministère signale que, même si chaque région possède ses propres caractéristiques, c'est la composition de la région de l'Ontario qui se rapproche le plus de la "norme" nationale. Les quatre régions semblent regroupées par paires, l'Ontario et les provinces de l'Ouest possédant le même schéma de répartition de la population, et le Québec et les provinces de l'Atlantique affichant une image semblable. La composition du bureau central est très différente de celle des autres régions, puisqu'on n'y trouve aucun service des opérations et qu'une grande partie des postes appartient à la catégorie administrative et du service extérieur. L'Ontario et les provinces de l'Ouest possèdent un pourcentage plus élevé d'employées, tout particulièrement dans la catégorie de l'exploitation et au niveau PO-4, notamment. D'autre part, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, le taux de participation des femmes dans ces secteurs est de beaucoup inférieur à la moyenne du ministère. Les employés du bureau central sont, à 44.2 pour cent des femmes (16.1 pour cent de plus que la moyenne du ministère); cependant, cette répartition n'apparaît pas dans la représentation des femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur du bureau central, où on ne compte que 12.9 pour cent d'employées. Les employés masculins du bureau central appartiennent à 54.8 pour cent, à cette catégorie qui ne regroupe pourtant que 10.3 pour cent de femmes, toutes aux niveaux inférieurs. La majorité (88.5 pour cent) des employés du bureau central appartiennent à la catégorie du soutien administratif.

codeurs, etc) est passée de 34.5 pour cent en 1975 à 41.8 pour cent en 1977. Postes Canada attribue cette tendance à l'utilisation croissante d'équipement mécanisé aux fins du triage et du codage, et au meilleur taux de réussite des femmes lors des processus de sélection et de formation.

Le ministère souligne que, bien que l'on ait enregistré en 1977-78 une augmentation de huit pour cent de la représentation des femmes au sein des catégories des agents dans l'ensemble de la fonction publique, Postes Canada, désavantagé au départ, est resté loin derrière les autres ministères. En ce qui concerne les femmes occupant des postes de soutien administratif ou de surveillance ou de gestion à des niveaux "inférieurs", la tendance s'est maintenue, même dans le cas des groupes où certains postes déprimés sont occupés par des femmes. Par exemple, la majorité (90.7 pour cent) des employés du ministère des Postes appartiennent à la catégorie de l'exploitation; toutefois, le ministère signale que cette situation n'entrave pas nécessairement toute possibilité d'avancement. L'organisation est structurée de telle sorte que le groupe de la surveillance postale comble l'écart qui existe entre le groupe des opérations postales et le groupe de la direction des postes, ce qui fournit une bonne voie d'avancement professionnel aux employés désireux d'occuper des postes de surveillance ou de gestion. De plus, nombre de postes de groupes comme les FI, AS, PE et IS n'exigent pas l'expérience du travail, de sorte que les employés de la catégorie du soutien administratif ont possibilité d'avancement professionnel et peuvent ainsi accéder à des postes de la catégorie administrative et du service extérieur. Le ministère indique néanmoins que le pourcentage des postes de niveaux supérieurs occupés par des femmes s'est stabilisé ou a diminué quelque peu, au lieu d'augmenter légèrement, et que l'on a enregistré une augmentation de la "concentration" au niveau d'admission. Le ministère fait remarquer un fait intéressant au sujet des membres du Syndicat des postiers du Canada: Postes Canada estime à 40 pour cent la représentation des femmes au sein de ce syndicat, et, toujours selon le ministère, si la tendance actuelle se maintient, il est fort possible que les femmes soient majoritaires d'ici quelques années. Le syndicat



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Suite à un examen de la répartition des hommes et des femmes,

au niveau national et régional, ministère dont les services sont considérablement décentralisés, signale que les moyennes établies à l'égard du ministère sont le résultat d'une synthèse des chiffres recueillis auprès des régions, chiffres qui diffèrent de façon importante, et qu'il n'existe aucunes données globales relatives à la composition des diverses parties du ministère.

Sur le plan national, peu de changements se sont produits au sein du ministère quant à la répartition des hommes et des femmes. La proportion des employées a diminué très légèrement, passant de 28.2 pour cent en 1976 à 28.1 pour cent en 1977. En termes réels, le ministère des Postes compte 18,804 employées, soit 110 de plus qu'en 1976. La catégorie de direction se compose exclusivement d'employés masculins tandis que les catégories scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur, technique et de l'exploitation ont enregistré sensiblement le même taux de participation des femmes que l'année dernière. Cependant, la proportion des femmes appartenant à la catégorie du soutien administratif est passée de 78.8 pour cent en 1976 à 79.6 pour cent en 1977.

Le ministère se dit préoccupé de la diminution du nombre de

postes de stagiaires en administration; le nombre de postes est, en

effet, passé de 22 en 1975 à 11 en 1977. Les femmes n'occupent que

trois des onze postes, soit une proportion de 27.3 pour cent.

Ainsi que prévu l'an dernier, le groupe GL a pris rapidement

de l'importance, en augmentant de 24 pour cent. Mais on n'y trouve que

cinq femmes parmi les 274 nouveaux employés.

Le pourcentage de femmes facteurs (P0-3) s'est accru pour la

troisième année consécutive: les femmes comptent maintenant pour 6.1 pour

cent du groupe, soit une augmentation de 1.2 pour cent depuis l'année

dernière et de 1.8 pour cent depuis 1975. De même, la proportion des

femmes occupant des postes de niveau P0-4 (commis des postes, trieurs,

PECHES ET ENVIRONNEMENT CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	66	-	100.0	-	66	-	100.0	-	73	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	2,707	134	95.3	4.7	2,731	150	94.8	5.2	2,713	153	94.6	5.4
Administration et du service extérieur	824	189	81.3	18.7	879	206	81.0	19.0	875	216	80.2	19.8
Technique	3,754	246	93.8	6.2	3,734	254	93.6	6.4	3,720	235	94.1	5.9
Soutien administratif	448	1,527	22.7	77.3	449	1,515	22.9	77.1	409	1,484	21.6	78.4
Exploitation	936	12	98.7	1.3	834	10	98.8	1.2	772	9	98.9	1.1
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	8,735	2,108	80.6	19.4	8,693	2,135	80.3	19.7	8,567	2,098	80.3	19.7

Source: Listes de l'effectif



la mise en oeuvre de programmes concernant l'EAF en tant que partie intégrante du processus d'incidences-moyens sur les ressources humaines et le cycle budgétaire. De plus, le ministère s'assurera que les femmes bénéficient équitablement des cours de formation et de perfectionnement dispensés dans le cadre de la politique du ministère, concernant cette question. Le ministère prévoit la préparation et la tenue d'un colloque, à l'intention des gestionnaires, en vue de leur faire prendre conscience de la situation de la femme dans la société et dans le milieu du travail afin qu'ils puissent remettre en question certaines idées qu'ils pourraient avoir au sujet des femmes. Des cours d'affirmation personnelle seront proposés aux femmes en vue de les aider à planifier efficacement leur carrière et à faire valoir leurs aspirations professionnelles. Le ministère continuera la mise en oeuvre de son programme-pilote de perfectionnement permettant d'élaborer des carrières en vue de l'intégration d'employés de la catégorie du soutien administratif, ayant un potentiel élevé, dans la catégorie administrative et du service extérieur. Le ministère continuera aussi certaines activités entreprises pendant l'année financière précédente: le réperforage des femmes ayant un potentiel élevé dont le traitement est supérieur à \$15,000 par an; les ateliers de planification de carrière; la collaboration à la préparation de profils de groupes, ainsi que les efforts entrepris en matière de publicité au moyen du journal du ministère.

La principale modification au plan quinquennal consiste dans le fait que la mise en oeuvre des programmes de formation a été avancée et qu'elle sera donc effectuée en 1978-1979. Au cours de l'année 1979-1980, le plan comportera la mise à jour, la surveillance des progrès accomplis et l'établissement ou l'examen d'objectifs.

travail dans les divers groupes au sujet desquels on disposait de données. On n'a pas particulièrement incité les femmes à participer au Permatri à cause des importantes modifications qui devaient être apportées à ce système. Le ministère a acquis (et distribué aux agents de dotation) des informations sur le nombre de femmes détenant un diplôme universitaire, de candidates à un poste de la Fonction publique, ainsi que des informations concernant la dynamique des effectifs s'appliquant aux femmes. Le ministère a préparé des "profils de groupes" qui ont été principalement utilisés aux fins d'information et d'orientation professionnelle, qui auraient été très utiles. En outre, toujours en conformité avec le désir de fournir des informations aux femmes, des arrangements ont été faits avec le rédacteur du journal du ministère en vue de la publication d'articles sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. L'élaboration de plans de carrière pour les employées de la catégorie du soutien administratif ayant un potentiel élevé est encore à l'état de projet. Afin d'améliorer l'utilisation des ressources humaines en matière de secrétariat, un certain nombre de plans d'action ont été soumis. Certains ont donné des résultats satisfaisants alors que d'autres en sont encore à l'étape de l'élaboration. Le nouveau cours institué par la Division de la formation, intitulé "Séminaire à l'intention des secrétaires" a été suivi par 18 femmes. Un nombre important d'employées du sous-groupe ST-SCY a reçu une promotion l'année dernière. Un autre fait digne de mention est que toutes les secrétaires de la région de la Capitale nationale font l'objet d'une appréciation annuelle étant donné que cette appréciation est le document principal en ce qui concerne le répertoire de dotation des postes de cette catégorie dans la région.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

A Pêches et Environnement Canada, on demande au comité de gestion d'établir un comité national ainsi que des comités régionaux de coordination de l'EAEF afin de veiller à ce que les gestionnaires axiaux jouent un rôle actif et nécessaire en ce qui concerne l'élaboration et la mise en application d'un programme permettant d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Le ministère a exposé les rôles spéciaux des comités national et régionaux. Le ministère prévoit aussi

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère a indiqué de faibles accroissements de la proportion de femmes en ce qui concerne les catégories suivantes: scientifique et professionnelle (de 5.2 pour cent à 5.3 pour cent ou de 150 à 153 femmes); administrative et du service extérieur (de 19.0 pour cent à 19.8 pour cent ou de 206 à 216 femmes); soutien administratif (de 77.1 pour cent à 78.3 pour cent - bien que les chiffres accusent une baisse - de 1,515 à 1,484 femmes). La catégorie technique accuse une baisse tant dans les chiffres que dans les proportions: (de 6.4 pour cent à 5.9 pour cent ou de 254 à 235 femmes). La catégorie de l'exploitation

indique à peu près aucun changement, ni dans la proportion de femmes, ni dans les chiffres. En ce qui concerne l'ensemble du ministère, on constate une réduction des effectifs; par conséquent, le nombre de femmes a également baissé (de 2,135 à 2,098). Leur proportion totale s'est maintenue à environ 20 pour cent. La nature scientifique et technique d'un grand nombre de postes propres au ministère a posé des problèmes de recrutement; cependant le ministère a constaté un nombre croissant de candidates à des postes traditionnellement occupés par des hommes.

La réalisation des objectifs du ministère pour 1977-1978 est difficile à évaluer à cause de critères d'évaluation imprécis. En ce qui concerne son "examen des ressources humaines", le ministère a identifié des femmes ayant un traitement supérieur à \$15,000 par an, dans des groupes servant de pépinière, qui présentaient un certain potentiel pour occuper des postes de direction. Toutefois, comme le ministère l'a remarqué, aucune de ces femmes n'est actuellement classée à un niveau qui pourrait être considéré "de direction". Pêches et Environnement Canada a projeté d'accroître le nombre de femmes affectées à des postes de niveau d'entrée pour les groupes visés en invitant les gestionnaires à avoir des entrevues avec les femmes disposées à s'y prêter. Le ministère fait savoir que la proportion des nouvelles nominations de femmes a été supérieure à la proportion de candidates fournies par le marché du

OFFICE NATIONAL DE L'ENERGIE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976**				1977***			
	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent	Nombre	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	6	-	100.0	-	7	-	100.0	-	7	0	100.0	-
Scientifique et professionnelle	109	5	95.6	4.4	116	6	95.1	4.9	129	8	94.2	5.8
Administration et du service extérieur	45	15	75.0	25.0	43	14	75.4	24.6	46	15	75.4	24.6
Technique	16	8	66.7	33.3	20	9	69.0	31.0	23	10	69.7	30.3
Soutien administratif	10	85	10.5	89.5	12	95	11.2	88.8	10	104	8.8	91.2
Exploitation	2	3	40.0	60.0	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	188	116	61.8	38.2	200	124	61.7	38.3	217	137	61.3	38.7

Source: Données ministérielles

\* Le 30 avril 1976

\*\* Le 31 janvier 1977

\*\*\* Le 31 décembre 1977



## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le nombre d'objectifs proposés a été réduit à trois par rapport aux cinq de l'année dernière. L'élaboration et la mise en oeuvre d'un relevé des aptitudes et de l'expérience aux fins de la dotation en personnel portera surtout sur les catégories du soutien administratif et de l'exploitation et relèvera de la coordonnatrice du programme d'EAEF qui travaillera avec la section des ressources humaines. Un objectif à quatre étapes visant à accroître le nombre de programmes de formation (surtout interne) à l'intention des femmes et leur participation à ces programmes, a été combiné à la création d'un service interne d'orientation professionnelle. Les exigences des femmes en matière de formation, en particulier celles qui se rapportent à la promotion professionnelle, seront déterminées conjointement avec la politique d'identification des besoins en matière de formation. Les efforts se poursuivront en vue de créer des postes de niveau subalterne dans les catégories scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur et technique, ainsi que le programme de formation interne en vue de préparer les femmes à siéger aux comités de classification.



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le faible taux de réalisation des objectifs à l'Office national de l'énergie est probablement attribuable au retard mis à former le comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dont le programme devait orienter les activités de l'année. L'Office estime que la création du comité en janvier 1978 rendra les objectifs de 1978-79 plus accessibles.

Cinq femmes ont suivi des séances de formation en matière de classification en vue de se préparer à participer à des comités de classification et trois ont déjà participé à des comités. Le comité directeur du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme devait identifier les employées de soutien intéressées à bénéficier de la formation interne, mais il n'a été créé que récemment; cette activité a donc été reportée à l'année prochaine. 75 pour cent du personnel féminin ont rempli des profils de formation dans le cadre du processus d'identification des besoins en matière de formation.

Même si certaines barrières ont été franchies (p. ex. une femme ingénieur a été recrutée), les femmes continuent à être peu représentées au sein de l'Office dans toutes les catégories sauf celle du soutien administratif, où une augmentation de neuf femmes et une diminution de deux hommes ont produit comme résultat une représentation de 91.2 pour cent de femmes. Outre la catégorie du soutien administratif, la catégorie scientifique et professionnelle est de loin la première en importance à l'Office, comptant 129 hommes et huit femmes (5.8 pour cent), un accroissement de 15 employés, 13 hommes et deux femmes en regard de l'an dernier. L'addition d'une femme au groupe CS, qui ne comptait pas de femme auparavant, le recrutement d'une femme au groupe AS et d'une autre femme au groupe PE est encourageant. L'employée du groupe AS et celle du groupe PE venaient toutes deux de la catégorie du soutien administratif.

# OFFICE CANADIEN DES PROVENDES

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Administration et du service extérieur	6	-	100.0	-	5	-	100.0	-	5	-	100.0	-
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soutien administratif	7	7	50.0	50.0	6	6	50.0	50.0	6	7	45.1	53.9
Exploitation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	16	7	69.6	30.4	14	6	70.0	30.0	14	7	66.7	33.3

Source: Listes de l'effectif

compétentes dans le domaine de l'administration et de la direction. Les employés continueront de participer aux ateliers d'organisation de la carrière parrainés par Agriculture Canada.

L'Office indique qu'aucune modification n'a été apportée au plan quinquennal et que le prochain objectif consiste à faciliter l'avancement d'une femme au poste de directeur de l'information (IS-4) ou favoriser sa nomination à ce poste, ce qui amènerait une représentante au sein de l'équipe de la direction.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

L'Office est un très petit organisme qui compte 21 employés, dont sept femmes qui font partie de la catégorie du soutien administratif. Il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne la participation des femmes aux postes de niveau d'agent des autres catégories professionnelles. La représentation globale des femmes au sein de l'Office est passée de 30 à 34 pour cent avec la venue d'une employée supplémentaire de la catégorie du soutien administratif, qui a porté de 50 à 54 pour cent la représentation de cette catégorie.

Les objectifs de l'Office étaient les suivants: faire en sorte que les femmes soient représentées au niveau de la direction;

trouver, à l'extérieur, des programmes de formation et de perfectionnement qui faciliteraient l'avancement professionnel des femmes et inviter ces dernières à y participer; offrir aux femmes la possibilité d'accéder à des postes élevés au sein de la Fonction publique. L'embauchage d'un directeur de l'information a été reporté à une date ultérieure. L'Office a continué d'inciter les employés à participer, à l'extérieur, à des cours qui serviraient leurs ambitions professionnelles au sein de la Fonction publique fédérale. Il a offert une aide pécuniaire aux secrétaires qui poursuivaient des études postsecondaires. L'Office a permis aux employés de participer à un atelier de deux jours, parrainé par Agriculture Canada, dans le cadre duquel le représentant du programme d'égalité d'accès à l'emploi de l'Office jouait le rôle d'animateur. Cette même personne ainsi qu'une secrétaire de direction ont assisté à un atelier de la Commission de la Fonction publique qui avait pour thème l'égalité d'accès à l'emploi.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

L'Office entend continuer à subventionner la participation à des cours de formation offerts à l'extérieur et de nature à faciliter l'avancement professionnel des employées au sein tant de l'Office que de la Fonction publique en général, et ce dans le but d'aider les femmes qui font partie de la catégorie du soutien administratif à devenir

# MUSEES NATIONAUX DU CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976*				1977			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Nombre		Septembre	Pour cent	Nombre		Septembre	Pour cent	Nombre		Septembre	Pour cent
Haute direction												
Scientifique et professionnelle												
Administration et du service extérieur												
Technique												
Soutien administratif												
Exploitation												
Autre												
TOTAL												

Source: Données ministérielles

\* Données non disponibles



les possibilités d'emploi à temps partiel au cours de 1979-80. Il s'agit de fournir de meilleures occasions de formation et de perfectionnement afin de permettre aux femmes d'accéder à des niveaux plus élevés au sein du ministère. Les objectifs de la participation féminine n'ont pas encore été établis.

élaborer un fichier central de données en vue de faciliter la mise en oeuvre du plan d'EAEF.

Pour ce qui est des politiques et des pratiques discriminatoires, le ministère se propose de publier un énoncé de principe, d'examiner les appels et les griefs, de diffuser des lignes directrices concernant le stéréotypage selon le titre du poste d'examiner les descriptions de postes dans des secteurs choisis pour découvrir s'il y existe des obstacles à l'emploi des femmes et d'augmenter le nombre de femmes qui font partie de conseils soit comme membres, soit comme candidates.

Le ministère se propose d'élaborer des voies d'avancement professionnel et d'assurer une formation convenable à l'intention des femmes au sein de groupes professionnels particuliers tels que ceux des HR, des PM, des AS et des CR. Il s'efforcera de découvrir des femmes douées et il les encouragera à s'inscrire aux cours et affectations de perfectionnement et au programme de perfectionnement des cadres supérieurs et il tentera d'accroître la participation des femmes au sein des comités et des groupes de travail internes. Le ministère diffusera de l'information concernant l'EAEF, il formera un groupe de travail chargé de faire des recommandations à l'égard d'une meilleure utilisation des ressources de secrétariat et il élaborera une nouvelle formule d'appréciation à l'intention du personnel de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie de l'exploitation.

Le ministère prévoit mettre sur pied un système d'information sur le personnel plus au point qui contiendra des données concernant les besoins en formation et les aspirations professionnelles glanées des appréciations. Le système sera aussi conçu en vue de satisfaire aux besoins en données du programme d'EAEF, notamment pour ce qui est des données relatives à l'établissement des buts, et en vue d'intégrer les programmes à la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Le plan quinquennal décrit par la corporation a pour objet de poursuivre les activités de 1978-79 au cours de la période en y ajoutant les fonctions de surveillance et de suivi au cours des années suivantes. De plus, le ministère se propose d'examiner la plausibilité de multiplier

# 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

La Corporation des musées n'a pas élaboré ni mis en oeuvre de plans d'action au cours de 1977-78. Il n'y a donc aucune évaluation de leur programme actuel. L'organisme compte des représentants de 26 groupes professionnels. Les groupes de la catégorie scientifique et professionnelle ont tendance à se regrouper par élément d'organisation, même si les groupes des autres catégories sont assez bien représentés dans l'ensemble de la Corporation.

Les femmes formaient 35 pour cent de l'effectif du ministère. Environ 44 pour cent d'entre elles faisaient partie de la catégorie du soutien administratif, 25 pour cent de la catégorie administrative et du service extérieur, 16 pour cent de la catégorie technique, sept pour cent de la catégorie scientifique et professionnelle et sept pour cent de la catégorie de l'exploitation.

Sauf quelques exceptions remarquables, la répartition des femmes au sein de l'organisme suit les tendances générales de l'ensemble de la Fonction publique. Les femmes sont assez bien représentées au sein de groupes tels que la recherche historique et les services d'information, mais elles sont totalement absentes du groupe de la recherche scientifique. La répartition au sein du groupe SI est équilibrée et le ministère fait remarquer que le nombre de femmes qui occupent des postes GT est en moyenne supérieur à celui de la Fonction publique. Les femmes au sein du groupe CR sont également bien réparties compte tenu de leur nombre. Ce dernier groupe a servi de pépinière à l'égard des postes de la catégorie administrative et du service extérieur, et la Corporation se propose d'encourager plus activement à l'avenir ce genre de mouvement.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le programme de 1978-79 de la Corporation des musées concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme comporte trois orientations principales: supprimer les politiques et les pratiques discriminatoires; améliorer les possibilités d'accès des femmes à l'emploi et à la formation et augmenter ainsi le nombre de femmes aux niveaux supérieurs; enfin,

MINISTÈRE D'ÉTAT - SCIENCES ET TECHNOLOGIE CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	19	0	100.0	0.0	19	3	86	14	18	2	90.0	10.0
Scientifique et professionnelle	5	1	83.3	16.7	8	3	73	27	10	4	71.4	28.6
Administration et du service extérieur	37	8	82.0	18.0	41	12	77	23	46	15	75.4	24.6
Technique	1	3	25.0	75.0	1	3	25	75	0	4	0.0	100.0
Soutien administratif	2	38	5.0	95.0	5	38	12	88	4	40	9.1	90.0
Exploitation	3	0	100.0	0.0	2	0	100	0	2	0	100.0	0.0
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	67	50	57.3	43.7	76	59	56	44	80	65	55.5	44.8

Source: Listes de l'effectif de 1975, 1976 et 1977



Les plans concernant le personnel de la catégorie du soutien administratif insistent sur l'orientation professionnelle, la détermination des carrières et l'accroissement des possibilités d'avancement interne. Le ministère continuera à mettre en oeuvre le programme AT et gardera comme objectif de combler, à l'aide de ce programme, 10 pour cent de postes dans la catégorie administrative et du service extérieur. Pour ce qui est de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie de direction, on essaiera de dépister les femmes qui ont des possibilités et l'on offrira à ces personnes des voies d'avancement professionnel au sein du ministère, accroissant ainsi le taux de recrutement interne. Le ministère continuera à appuyer de façon particulière la formation et le perfectionnement des employés de toutes les catégories professionnelles.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère signale de faibles accroissements de la participation des femmes dans la plupart des catégories professionnelles, sauf

dans celle de direction, qui indiquait une baisse. Les objectifs et les plans sur les dispositions envisagées étaient taillés sur mesure pour

les groupes professionnels. Tous les objectifs n'ont pas été réalisés, mais, dans la plupart des cas, on a réalisé des progrès raisonnables.

Les plans sur les dispositions envisagées pour la catégorie du

soutien administratif comportaient l'élaboration d'un programme d'orientation, la préparation d'un registre de dotation et la vérification des

appréciations du rendement. Le ministère communiqué que 72 pour cent des employés ont bénéficié d'une orientation, 74 pour cent ont fait

l'objet d'une appréciation, et les données du registre concernant 82

pour cent de la population admissible sont complètes; 31 pour cent des employés de cette catégorie ont été promus, excédant l'objectif de 15

pour cent.

La création, au cours de l'année, de deux postes additionnels

de stagiaires en administration a porté à quatre le nombre total de ces postes, dont la moitié a été comblée par des femmes. Le ministère a pu

répondre à environ la moitié des besoins de formation déterminés lors de l'appréciation du rendement. On a remboursé les frais d'inscription à

l'université de huit pour cent des employés et admis une femme comme

stagiaire au programme de perfectionnement des cadres supérieurs.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Le ministère fait savoir qu'il a l'intention de maintenir tels

quels les objectifs et les plans d'action de l'année dernière, et

d'instaurer des séances d'information, officielles ou non, pour les

femmes et les gestionnaires. Le plan quinquennal se compose toujours de trois parties correspondant aux besoins cernés: personnel de soutien,

cadres moyens et personnel de direction.

MINISTÈRE D'ÉTAT - AFFAIRES URBAINES CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977

(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	21	-	100.0	-	10	-	100.0	-	10	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	41	6	87.2	12.8	28	1	96.6	3.4	28	1	96.6	3.4
Administration et du service extérieur	57	26	68.7	31.1	35	20	63.6	36.4	36	17	68.3	32.7
Technique	10	6	62.5	37.5	2	4	33.3	66.7	2	3	40.0	60.0
Soutien administratif	12	61	16.4	83.6	8	47	14.6	85.4	7	54	11.5	88.5
Exploitation	2	-	100.0	-	-	-	-	-	1	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	143	99	59.1	40.9	83	72	53.5	46.5	84	75	52.8	47.2

Source: Listes de l'effectif

de programme de perfectionnement. On se préoccupera également de trouver des ouvertures pour permettre des mutations à cette catégorie.

Les données ayant trait au ministère sont incluses même si le ministère n'existe plus.



1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Pour l'année 1977-78, Affaires urbaines Canada, visait à planifier le recrutement de candidates qualifiées susceptibles de remplir des postes de cadre intermédiaire ou supérieur (ES, CS, IS, SX). Ceci, en établissant un inventaire de candidates qualifiées, en utilisant les programmes de recrutement universitaire et de recrutement d'été, et en faisant appel au programme CAP. Le ministère avait également comme objectif de mettre sur pied des programmes de planification de carrière et de perfectionnement pour les cadres intermédiaires ainsi que la catégorie du soutien administratif.

Dans le cadre du programme de recrutement universitaire, le ministère a engagé une femme et la participation des femmes au programme de recrutement d'été s'évaluait à 54 pour cent. Une femme a été nommée à un poste IS-4 et deux à des postes ES. Les cours de perfectionnement et de formation ont permis à huit pour cent des employées du soutien administratif de se perfectionner. Le taux de promotion des employées du groupe du soutien administratif s'estime à 12 pour cent. Il s'est avéré impossible de mettre sur pied un programme de planification de carrière pour les groupes PM et AS, par suite de la fusion des Affaires intergouvernementales et des opérations. Un certain nombre de postes intermédiaires ont été abolis et l'écart entre les différents niveaux des groupes AS et PM est devenu beaucoup trop grand.

2. PLANIFICATION: 1978-79

La préoccupation première du ministère, pour l'année 1978-79, reste la représentation accrue du pourcentage de femme au niveau des cadres supérieur et intermédiaire, surtout pour les groupes PM, CS et ES. L'organisme vise à recruter 12 pour cent des femmes pour le groupe ES. Les possibilités d'avancement professionnel, pour les femmes des catégories scientifique et administrative, seront examinées et on évaluera à la fin de l'année, le pourcentage de femmes qui ont obtenu une promotion et/ou suivi des cours de formation et de perfectionnement. Quant à la catégorie du soutien administratif le plan d'action se définit en terme

MINISTÈRE DES FINANCES CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	26	1	96.3	3.7	34	1	97.1	2.9	37	2	94.9	5.1
Scientifique et professionnelle	185	19	90.7	9.3	191	19	91.0	9.0	194	24	89.0	11.0
Administration et du service extérieur	95	37	72.0	28.0	91	39	70.0	30.0	79	37	68.1	31.9
Technique	18	20	47.4	52.6	20	16	55.6	44.4	21	18	53.8	46.2
Soutien administratif	40	261	13.3	86.7	59	271	17.9	82.1	35	223	13.6	86.4
Exploitation	8	-	100.0	-	9	-	100.0	-	8	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	372	338	52.4	47.6	404	346	53.9	46.1	374	304	55.2	44.8

Source: Données ministérielles

de séminaires, des manuels, des films, des données et des publications dont Interaction. Les services du personnel tiendront à jour un répertoire des employées classées par direction et par division, et les renseignements concernant la formation, comme les cours de gestion, le programme CAP, et ainsi de suite, seront transmis aux directions. Les gestionnaires veilleront à l'appréciation régulière de leurs employés; ils dépisteront et désigneront les employées pour les cours et programmes de formation. La direction de l'administration effectuera une étude sur le groupe des secrétaires. Les directions s'assureront que le budget principal et les énoncés relatifs aux implications et aux moyens reflètent leurs objectifs annuels et à long terme ainsi que leurs plans d'action.

Bien que les buts numériques pour 1982 n'aient subi aucun rajustement, le ministère a corrigé le plan quinquennal: il a aboli les plans relatifs aux programmes d'avancement professionnel des femmes ainsi que les activités d'élimination des pratiques et politiques discriminatoires; il a relié le processus de planification des ressources humaines et le processus de planification du programme d'EAEF.

division du personnel a mis à jour et conserve un répertoire des employées et l'on demande aux gestionnaires de participer et de collaborer plus étroitement à l'évaluation et à l'appréciation des employées susceptibles de perfectionnement. Le ministère signale qu'il n'a relevé aucune pratique discriminatoire à l'intérieur du processus de dotation; les femmes participent activement aux concours et leur taux de réussite est égal ou supérieur à celui des hommes. Le ministère souligne que les gestionnaires doivent participer activement au programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme du ministère des Finances et qu'un certain nombre d'activités visent les gestionnaires supérieurs: le comité de gestion du ministère des Finances a approuvé les objectifs fixés pour 1977-78 ainsi que le plan quinquennal; l'EAEF est devenu un sujet d'étude habituel aux réunions du comité de gestion et le comité de gestion étudie, tous les trois mois, les progrès réalisés par le ministère en ce qui concerne la réalisation des objectifs numériques. Le ministère signale néanmoins qu'il n'a ni multiplié les programmes d'avancement professionnel, ni délimité les postes à l'égard des affectations de perfectionnement. Le ministère attribue cet échec à la mauvaise compréhension des mécanismes reliés à un programme de perfectionnement. Les séances d'information, films et séminaires sur les changements d'attitude et de comportement qui avaient été prévus, ont été annulés.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Les plans du ministère comprennent quatre objectifs majeurs: améliorer et garantir l'engagement de la direction; sensibiliser davantage les employés aux programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme; déployer les femmes qualifiées et intéressées dont certaines occupent un poste inférieur à leurs possibilités et prendre des mesures positives pour encourager ces employées à rechercher leur avancement professionnel; et enfin, inclure le perfectionnement des femmes au processus de planification des ressources humaines.

Les activités prévues pour 1978-79 comprennent, entre autres choses, la diffusion d'information sur le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et sur ses buts et objectifs. Les services centraux du personnel fourniront aux directions des documents aux fins



1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère fait état d'une augmentation de la représentation des femmes dans chaque catégorie, sauf dans celle de l'exploitation, où il n'existe que huit postes, tous occupés par des hommes. Trois hommes et une femme sont venus s'ajouter au groupe SX, portant la représentation des femmes de 2.9 à 5.1 pour cent. Le principal groupe d'employés du ministère, soit le groupe ES, est passé de 204 à 212 employés; quant au nombre de femmes, il est passé de 17 à 21, soit un gain de 1.6 pour cent. Le ministère éprouve encore des difficultés à attirer les femmes qualifiées vers les postes du groupe ES, lesquels exigent que les titulaires détiennent des maîtrises et des doctorats. Les principaux groupes de la catégorie administrative et du service extérieur sont les groupes AS et PM. La représentation des femmes dans le groupe AS est excellente: 20 des 39 employés sont des femmes, progrès remarquable sur l'année précédente, puisque la proportion est passée de 45.2 à 51.3 pour cent. Toutefois, la répartition est telle que 18 femmes se retrouvent aux deux niveaux inférieurs et que les deux autres sont classées aux niveaux AS-4 et AS-5, tandis que les hommes de ce groupe sont assez bien répartis entre les huit niveaux. On ne trouve aucune femme au sein du groupe PM, lequel compte, pourtant, 23 hommes. Le ministère fait remarquer qu'il est difficile d'engager aussi bien des hommes que des femmes pour remplir les postes du groupe PM, puisque ceux-ci exigent du titulaire l'expérience de l'évaluation des biens immobiliers, expérience que peu de candidats possèdent. Le ministère des Finances compte trois groupes de la catégorie technique, dont le plus important (31 employés) est le groupe SI. On trouve 15 femmes titulaires de postes du groupe SI et elles sont assez bien réparties entre les cinq niveaux. Les femmes sont bien représentées à l'intérieur du groupe CR de la catégorie du soutien administratif, où elles sont d'ailleurs convenablement réparties entre les différents niveaux. Par contre, elles sont trop nombreuses dans le groupe ST. Le ministère a réussi à atteindre deux de ses objectifs et a atteint en partie les trois autres objectifs fixés pour 1977-78. La

MINISTERE DES COMMUNICATIONS

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	26	1	96.3	3.7	26	1	96.3	3.7	31	1	96.9	3.1
Scientifique et professionnelle	269	11	96.1	3.9	290	14	95.4	4.6	290	12	96.0	4.0
Administration et du service extérieur	240	61	79.7	20.3	274	64	81.0	19.0	287	85	77.2	22.8
Technique	587	26	95.8	4.2	623	23	96.4	3.6	622	29	95.5	4.5
Soutien administratif	81	467	14.8	85.2	86	514	14.3	85.7	77	505	13.1	86.9
Exploitation	93	-	100.0	-	92	-	100.0	-	84	0	100.0	0.0
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,296	566	69.6	30.4	1,391	616	69.3	30.7	1,389	631	68.8	31.2

Source: Inventaire des ressources humaines

180

bout de cinq ans ainsi que des pourcentages annuels de nominations. Le ministère a décidé de surveiller la représentation des femmes non pas dans le groupe des SX, mais plutôt en matière d'affectation des autorisations de personnel supérieur (APS). De plus, en ce qui a trait à la catégorie technique, on a jugé plus réaliste d'appuyer davantage sur le recrutement des femmes dans le groupe des SI, plutôt que dans celui des EG-ESS, étant donné que ce dernier groupe a une population assez constante.

Lors de la planification du programme de 1977-78, le ministère avait présumé que ce dernier s'intégrait relativement bien à ses activités habituelles et que certains travaux seraient automatiquement réalisés, ne nécessitant qu'un certain contrôle de la part des spécialistes du personnel et de ceux du programme d'EAEF. Le rapport montre toutefois que ce programme était quelque peu optimiste et que certains plans d'action ont dû être reportés à l'année financière suivante.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Les objectifs du ministère pour 1978-79 consistent à poursuivre et à accroître le service de diffusion des renseignements sur le programme d'EAEF, à assurer la participation des secteurs au programme, à fournir des possibilités de perfectionnement aux femmes afin de leur permettre d'entrer dans les groupes d'agents et d'y faire carrière, et à renseigner davantage les femmes et les directeurs sur la politique et les pratiques en matière de formation et de perfectionnement. Des objectifs annuels en matière de dotation ont été fixés pour les principaux groupes et l'on adaptera les objectifs quinquennaux en fonction des renseignements

provenant du marché du travail et concernant les ressources en main-d'oeuvre féminine. Le ministère a indiqué trois moyens permettant de faire un meilleur usage des ressources de secrétariat: communiquer avec les agents de classification afin de les sensibiliser davantage aux fonctions du secrétariat, exiger des plans qui tiennent compte des incidences des réorganisations sur les ressources de secrétariat, et signaler les situations de travail où un ST-SCY et un adjoint administratif et de direction relèvent du même surveillant.

Le ministère n'a fait qu'établir les grandes lignes des plans régionaux, étant donné que, d'après le grand plan de 1978-79, chaque

bureau régional doit fixer son propre ensemble d'objectifs opérationnels et élaborer des plans d'action dans le cadre du programme global d'EAEF

du ministère.

Le plan quinquennal du ministère a subi certaines modifications,

principalement en ce qui a trait aux objectifs numériques et à l'établissement des groupes cibles. En fixant les objectifs, on a essayé d'établir l'échelle de la représentation féminine qui devrait être observée au



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère déclare que la situation n'a pas changé sensiblement par rapport à l'an dernier en ce qui concerne la représentation des hommes et des femmes. Le MDC a connu une croissance inférieure à un pour cent et un taux de cessation d'emploi du personnel inférieur à 15 pour cent; néanmoins, le nombre de femmes a augmenté de 15, la proportion de la population totale des employés passant de 30.7 pour cent à 31.2 pour cent. Les femmes se concentrent encore dans la catégorie du soutien administratif. Toutefois, on a pu observer quelques améliorations: en 1976, 83.4 pour cent des employées faisaient partie de cette catégorie alors qu'en 1977, on n'y compte plus que 80.2 pour cent. Le ministère des Communications signale qu'il a réalisé des progrès dans deux autres catégories, soit celle de l'administration et du service extérieur, où la représentation féminine a augmenté de trois pour cent et la catégorie technique, où cette même proportion a connu une hausse de 1.2 pour cent.

Le ministère déclare que la situation dans les régions n'est pas des plus encourageantes, et l'on n'entrevoit que très peu de changement important pour les années à venir. Même si 39.3 pour cent des employées des bureaux régionaux sont des femmes, 91.5 pour cent d'entre elles font partie des groupes de CR et de ST. A part le groupe des CR, celui des EL est le seul à compter un nombre relativement élevé d'employés travaillant dans les bureaux régionaux, et les femmes sont presque entièrement absentes des collèges d'enseignement technique qui offrent la formation nécessaire pour être admis dans ce groupe. Sur les cinq femmes qui sont actuellement en congé de formation de EL, quatre travaillent dans des bureaux régionaux.

Le programme de 1977-78 comprenait 15 objectifs, classés conformément aux chapitres exposés dans le plan quinquennal. Le ministère signale qu'il a réussi à atteindre la plupart des objectifs de dotation et d'information, qu'il a partiellement atteint ses objectifs d'organisation et d'utilisation de la dotation et des ressources humaines, et qu'il n'a pu réaliser ceux concernant la formation et le perfectionnement.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA\*

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	-	-	-	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	393	70	84.9	15.1	390	78	83.3	16.7	414	97	81.0	19.0
Administration et du service extérieur	77	16	82.8	17.2	80	24	76.9	23.1	83	32	72.1	27.9
Technique	11	13	45.8	54.2	10	11	47.6	52.3	15	18	45.4	54.6
Soutien administratif	80	422	15.9	84.1	75	458	14.1	85.9	81	483	14.3	86.7
Exploitation	10	-	100.0	-	10	-	100.0	-	19	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	571	521	52.3	47.7	566	571	49.8	50.2	613	630	40.9	59.1

Source: Listes de l'effectif

\*Y compris la Commission de révision de l'Impôt, la Commission de réforme du droit, la Cour fédérale et la Cour suprême.

les postes des groupes de la catégorie administrative et du service extérieur et de la catégorie technique. Les candidates pourront donner leur avis par écrit à ce sujet, la formule étant prévue par le ministère, ce qui permettra une évaluation de l'efficacité d'une telle mesure. Le ministère veut encourager les femmes à participer à des groupes traditionnellement occupés par des hommes, tel le groupe FI. Il souligne que d'importantes ressources humaines sont négligées à cause de barrières psychologiques. Il espère donc augmenter le nombre de femmes dans le groupe FI et donner de la formation aux femmes qui voudront poursuivre une carrière dans ce groupe.

Le ministère indique qu'il y a eu 12 nouveaux postes dans la catégorie technique (SI). Les femmes ont obtenu 58 pour cent de ces nouveaux postes augmentant le taux de participation des femmes à ce groupe à 55.2 pour cent. Les évaluations de rendement indiquent que les employées possèdent les habiletés requises et ont été nommées à des postes d'éditeurs légaux.

Les plans d'action pour les groupes SI et PE ont obtenu les résultats prévus par le ministère. Une révision des postes de soutien a permis une augmentation dans l'utilisation d'employés dans des postes d'ordre para-juridique. Ce processus doit continuer cette année puisqu'il fait partie du plan quinquennal et permettra de produire plus de postes SI. Ce groupe offre une possibilité d'avancement au personnel de la catégorie du soutien administratif. Le ministère a partiellement atteint son objectif quant aux employés de soutien administratif en faisant une étude de l'utilisation des ressources humaines de ce groupe. Aucun plan d'action n'a été entrepris.

Le ministère attribue les changements positifs à la sensibilisation des surveillants, au potentiel des femmes et à la diligence des agents de dotation à rendre le processus équitable aux femmes.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

A la lumière des données recueillies, le ministère se propose de modifier son plan quinquennal en augmentant le taux de LA-1 et LA-2 à 25 pour cent plutôt que le 20 pour cent prévu. On prévoit atteindre ce but si les ressources humaines sont disponibles et non si l'on ne fait que remplacer les conseillers juridiques qui quittent le ministère ou qui prennent leur retraite.

Pour 1978-79 le ministère veut encourager le groupe de secrétaires à se choisir une carrière soit au sein de leur groupe ou dans tout autre groupe occupationnel. On fournira aux secrétaires de la région de la Capitale nationale des ateliers de planification de carrière élaborés au sein du ministère afin de donner à ce groupe la motivation, les connaissances et les habiletés nécessaires à se choisir un plan de carrière et à le suivre efficacement. Le ministère s'assurera dans la mesure du possible qu'une femme fasse partie du comité de sélection pour



1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère indique que de janvier à décembre 1977, à peu près 265 candidats du groupe LA furent interviewés dont 23 pour cent étaient des femmes. Sur un total de 84 conseillers juridiques engagés durant l'année, 25 étaient des femmes, soit 29.8 pour cent. L'année passée, le taux de recrutement était de 21.3 pour cent. Il y a eu 14 promotions de LA-1 à LA-2. Trois des conseillers juridiques étaient des femmes, soit 21.4 pour cent, augmentant ainsi le taux de femmes au niveau LA-2 de 9.7 à 11.3 pour cent tel que prévu dans les objectifs de 1977.

Le ministère a déjà entrepris un processus de vérification de données statistiques afin de connaître le pourcentage de femmes conseillers juridiques ou d'étudiantes en droit au Canada et de déterminer des buts numériques précis et raisonnables. Par les statistiques reçues de facultés de droit, le ministère prévoit devoir relever le pourcentage de femmes prévu dans le plan quinquennal. L'étude de l'association du Barreau n'est pas complétée. Par ailleurs les données de Statistique Canada sur le pourcentage de femmes dans ce domaine indiquent que le ministère se place au-dessus de la moyenne nationale, même si ces données ne sont pas à jour, souligne le ministère.

Dans la catégorie administrative et du service extérieur, le ministère a voulu porter une attention particulière au groupe AS, ce qu'il a fait. Le pourcentage de femmes dans ce groupe a augmenté. Les statistiques indiquent qu'il y a un mouvement de distribution des AS-1 vers AS-2, -3 et -5 et ceci à l'aide de sessions de counselling pour aider les femmes à planifier leur carrière. Une partie du budget est consacrée au perfectionnement du soutien administratif.

Le ministère a augmenté d'une personne le groupe PE par perfectionnement interne, tel que prévu, et le pourcentage des femmes a augmenté considérablement, de 15.4 à 27.3 pour cent cette année. Vu la stabilité dans le groupe FI, le ministère se propose un nouveau plan d'action pour 1978-79. Le ministère a noté des changements minimes dans les groupes tels que PM, PG et IS.

## INDUSTRIE ET COMMERCE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Categorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	80	-	100.0	-	77	-	100.0	-	80	.1	98.8	1.2
Scientifique et professionnelle	93	8	92.1	7.9	86	12	87.8	12.2	78	15	83.9	16.1
Administration et du service extérieur	1,366	146	90.3	9.7	1,285	143	90.0	10.0	1,327	182	87.9	12.1
Technique	42	19	68.9	31.1	41	23	64.1	35.9	47	23	67.1	32.9
Soutien administratif	160	828	16.2	83.8	139	792	14.9	85.1	135	861	13.6	86.4
Exploitation	20	2	90.9	9.1	19	-	100.0	-	19	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,761	1,003	63.7	36.9	1,647	970	62.9	37.1	1,686	1,082	60.9	39.1

Source: Systeme d'information sur la gestion du personnel

et surveillants. La direction prévoit affecter des fonds de formation à des cours axés sur l'emploi et à des cours de perfectionnement en proportion de la représentation des femmes au sein du ministère. On s'attachera davantage à rendre la direction consciente de l'importance de la formation dans le perfectionnement d'un employé. Les présentations de candidats au Centre d'évaluation du CAP doivent se faire en proportion du nombre d'hommes et de femmes par niveau au sein du ministère. On donnera des séances d'information sur le Permatri, sur le système d'affichage annonçant les postes vacants, sur les étapes de pré-entrevue et de rédaction de résumés et sur la préparation et la présentation personnelle lors des entrevues. Le service d'orientation offert aux candidats ayant échoué aux concours sera maintenu. Le ministère poursuivra ses efforts en vue d'accroître l'utilisation d'un programme interne du groupe AT et encouragera la direction à tenir compte de cette méthode de dotation. Des femmes continueront à faire partie des comités de sélection chaque fois qu'elles feront preuve des compétences requises. Les mesures de dotation seront contrôlées afin de toujours connaître les renseignements statistiques sur le nombre de femmes prises en compte, choisies, interviewées et retenues.

On s'intéressera davantage au besoin de les former à être gestionnaires. Dans les plans de perfectionnement à l'intention des employés, formation et à la promotion professionnelle.

d'appréciation. Un service d'orientation sera offert relativement à la donnera suite aux besoins de formation déterminés grâce au système et le surveillant, la division de la formation et du perfectionnement et du Commerce seront annoncés dans tout le ministère. Avec l'employé d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme au ministère de l'Industrie aux besoins de la coordonnatrice. Les buts et objectifs du programme communiquera des renseignements statistiques actuels et exacts se rapportant dans les Directions en ce qui concerne la dotation et la formation. On afin que la direction songe plus aux ressources en main-d'oeuvre féminine de la Commission de la Fonction publique. On poursuivra les efforts présentations de candidats dans le cadre des programmes de recrutement Le ministère essaiera d'améliorer le rapport hommes-femmes dans les et du service extérieur et la catégorie scientifique et professionnelle. dans la catégorie du soutien administratif, la catégorie administrative des femmes aux cours de perfectionnement et aux cours axés sur l'emploi professionnelles. Le ministère continuera à encourager la participation possibilités de carrières pour les employées de toutes les catégories et plans d'action de l'an dernier. On continuera de promouvoir les Essentiellement, le ministère prévoit poursuivre les objectifs

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

global de perfectionnement du personnel de soutien. à l'égard du personnel de secrétariat a été incorporé au programme de la formation et du perfectionnement en particulier. Le plan ministériel relèveraient de la direction du personnel en général et de la division serait dirigé par une coordonnatrice mais que les objectifs du programme décidé que le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme perfectionnement. Au ministère de l'Industrie et du Commerce, il a été particulière à l'extraction de l'information sur la formation et le de la base de données comme outil statistique. On portera une attention utiles. On prévoit réaliser d'autres progrès afin d'élargir la valeur



ressources en main-d'oeuvre féminine dans les Directions; disposer de renseignements actuels et exacts correspondant aux besoins du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme (EAEF); faire connaître les buts et services du programme d'EAEF dans tout le ministère. On a prévu divers plans d'action pour atteindre ces objectifs. On a examiné l'efficacité du système d'inventaire Keydex qui avait été conçu comme outil de dotation et on a décidé de le remplacer par un système d'affichage. A l'avenir, Keydex sera utilisé uniquement comme organe d'information pour recueillir et extraire les données requises pour la recherche et la planification. Des séances d'information portant sur le processus des concours et des éléments de l'orientation des carrières ont été conçues et élaborées et seront mises sur pied officiellement d'ici septembre 1978. Des services d'orientation à l'intention des candidats ayant échoué aux concours ont été donnés et se poursuivront. Le concours interne du groupe A1 tenu l'an dernier n'a pas révélé de candidat qualifié. On a mené des séances d'orientation sur le Permatri et on a instauré la représentation des femmes dans les comités de sélection. On a surtout donné suite aux besoins en formation identifiés tels que décrits dans les formules d'appréciation des employés. La formation et l'orientation professionnelle sont fournies par le programme d'aide aux employés. Le rapport de la participation des hommes et des femmes aux cours de formation du ministère s'est établi à 3.5:1. Dans les cours parraînés par la CFP, le rapport était de 3:4. Le ministère n'a pu atteindre son objectif de rapport 1:1 dans la présentation des candidats dans le cadre du programme de recrutement post-secondaire étant donné que le pourcentage des étudiantes intéressées à être considérées par le ministère de l'Industrie et du Commerce s'établissait à 20 pour cent. Un travail préliminaire est en cours relativement à un programme de diapositives et d'explications pour aider à promouvoir la préparation universitaire en administration des affaires et en économique, en vue d'une carrière ultérieure. Le rapport sur la situation des ressources humaines, a été révisé pour tenir compte des renseignements statistiques selon le sexe et la catégorie d'emploi. La base de données sur le personnel a été utilisée comme source d'information et a produit des données exactes et

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Les femmes représentent actuellement 39.1 pour cent de l'effectif total du ministère, soit 1,082 employés sur 2,768, par rapport à 37.1 pour cent pour l'année précédente. On signale des hausses dans la représentation féminine dans toutes les catégories professionnelles sauf la catégorie technique où la proportion de femmes a diminué de 35.9 à 32.9 pour cent, tandis que leur nombre est demeuré constant. Le ministère compte maintenant une femme dans la catégorie de direction augmentant ainsi la représentation féminine de zéro à 1.2 pour cent. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la proportion de femmes est passée de 12.2 à 16.1 pour cent avec un accroissement de trois femmes et la perte de huit hommes. La proportion des femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur est passée de 10.0 à 12.1 pour cent et de 85.1 à 86.4 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. La catégorie de l'exploitation ne compte encore aucune femme. La majorité des femmes employées par le ministère (79.6 pour cent) fait partie de la catégorie du soutien administratif. Le groupe professionnel le plus important (C0) compte 31 pour cent des employés du ministère mais seulement 45 femmes représentant 5.3 pour cent font partie du groupe.

Le ministère a fixé un certain nombre d'objectifs pour l'année: promouvoir les possibilités de carrière pour les employées de la catégorie du soutien administratif, soit dans les niveaux supérieurs de cette catégorie ou encore dans la catégorie des agents; favoriser les possibilités de carrière des employées de la catégorie administrative et du service extérieur, de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie de direction; encourager la participation des femmes aux cours de perfectionnement et aux cours axés sur l'emploi au sein du ministère; améliorer le rapport hommes-femmes dans les présentations de candidats du programme de recrutement post-secondaire et du programme de la dotation des emplois d'été; rendre la direction plus consciente des

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Septembre		Nombre		Septembre		Nombre		Septembre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientifique et professionnelle	2	3	40.0	60.0	3	3	50.0	50.0	4	4	50.0	50.0
Administration et du service extérieur	64	27	70.3	29.7	82	37	68.9	31.1	85	50	63.0	37.0
Technique	17	5	77.3	22.7	22	6	78.6	21.4	31	10	75.6	24.4
Soutien administratif	207	1,745	10.6	89.4	124	2,024	5.8	94.2	159	2,265	6.6	93.4
Exploitation	255	105	70.8	29.2	286	111	72.0	28.0	286	116	71.1	28.9
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	545	1,885	22.4	77.6	517	2,181	19.2	80.8	565	2,445	18.8	81.2

Source: Listes de l'effectif

Dans le groupe CR, les hommes sont passés de 120 à 154 et les femmes de 1,351 à 1,713. Ce groupe professionnel est le plus important de toute l'organisation. Les femmes sont bien représentées aux échelons supérieurs d'où sont tirés les candidats à la catégorie administrative et du service extérieur.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le ministère a précisé deux objectifs pour 1978-79. On étudiera les possibilités de carrière, les exigences d'emploi, et l'origine du personnel dans le domaine de la gestion des biens immobiliers afin d'élaborer des stratégies de recherche de ressources humaines permettant de satisfaire à la demande prévue jusqu'en 1982. Ce domaine a toujours été réservé aux hommes et le ministère développera des plans d'action précis afin d'y augmenter la participation féminine.

Deuxièmement, on cherche à établir un programme de perfectionnement interne permettant au personnel du soutien d'accéder aux postes vacants dans la catégorie administrative et du service extérieur. On a apporté des modifications mineures au plan quinquennal, le cadre global n'a cependant pas été modifié.



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Les fonctionnaires au service de la GRC ont déterminé quatre objectifs de programme importants pour 1977-78. Bien que la plupart des activités aient été entreprises, l'organisme souligne que l'absence d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice à plein temps a empêché la réalisation entière des plans d'action. Un examen des exigences d'emploi du sous-groupe des services alimentaires, où les femmes sont concentrées dans les niveaux les plus bas, a été effectué et une analyse du recrutement a été entreprise. En ce qui concerne le groupe de la gestion du personnel, on a effectué un contrôle des besoins de formation établis et des cours de formation entrepris ainsi que de la participation à l'orientation professionnelle et au Permatraining. Les femmes occupent plus de 60 pour cent des postes PE et, à une exception près, elles se retrouvent aux niveaux 1 à 3. Le contrôle a révélé que, même si une plus grande proportion d'hommes ont indiqué des besoins de formation déterminés, les femmes ont un taux d'inscription aux cours de formation qui est plus élevé. Les femmes font aussi plus usage des services d'orientation professionnelle et se présentent plus souvent aux entrevues Permatraining, mais un plus grand nombre d'hommes participent au système Permatraining. Les objectifs restants n'ont pas encore été évalués par le ministère. Ils comportent la distribution d'un questionnaire au personnel de soutien principal afin d'identifier les employées intéressées aux possibilités de perfectionnement et à une série d'activités connexes, qui ont pour but de familiariser le personnel de soutien avec l'organisation et les voies d'avancement professionnelles.

Le ministère a signalé des augmentations dans le nombre de femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur, particulièrement dans les groupes AS et PE et souligne que la croissance totale au cours des deux dernières années laisse croire que cette catégorie est en expansion et par conséquent offrira des possibilités de carrière en ces domaines. Le ministère se propose de pousser plus loin sa recherche à ce sujet et développera par la suite des plans d'action appropriés.

# EXPANSION ECONOMIQUE REGIONALE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre	
	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
Haute direction	40	-	100.0	-	37	-	100.0	-	37	2	94.9	5.1
Scientifique et professionnelle	128	16	88.9	11.1	84	10	89.4	10.6	72	13	84.7	15.3
Administration et du service extérieur	367	51	87.8	12.2	440	70	86.3	13.7	434	75	85.3	14.7
Technique	43	13	76.8	23.2	25	11	69.4	30.6	24	13	64.9	34.1
Soutien administratif	65	442	12.8	87.2	65	449	12.6	87.4	64	445	12.6	87.4
Exploitation	9	-	100.0	-	10	-	100.0	-	11	-	100.0	-
Autre												
TOTAL	652	522	55.5	44.5	661	540	55.0	45.0	642	548	53.9	46.1

Source: Système de dossiers du personnel

On espère encourager les gestionnaires à élargir les zones de concours si possible afin d'accommoder les femmes qualifiées. Le ministère a réévalué les buts numériques de son plan quinquennal pour les groupes CO, SX et ED.

Le ministère rapporte qu'il y a maintenant deux femmes dans la catégorie de la haute direction, et qu'il reste en contact avec la section Echange Canada de la division des cadres de direction de la CFP afin de recommander des candidates lorsque possible. Il note également que les femmes recommandées à des programmes tels CAP et Echange Canada y ont participé mais qu'il y a un besoin de sensibiliser les gérants à la nécessité de recommander des femmes qualifiées à participer à ces programmes.

Selon le ministère la conversion du groupe ES permet un recrutement des femmes aux niveaux subalternes et que plusieurs femmes du soutien administratif ont pu remplir les fonctions d'agents leur permettant aussi d'acquérir les habiletés nécessaires pour des postes permanents d'agents.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Le MEER se propose de concentrer ses efforts là où il juge qu'il y aura un plus grand impact. Aussi on veut reconnaître et développer des plans de carrière pour les femmes prometteuses de la catégorie du soutien administratif. On remarque la participation de la gestion à cette identification, ainsi que celle des conseillers régionaux en personnel, la planification des ressources humaines et des agents de formation et de perfectionnement.

On espère assurer une plus grande participation des régions dans le programme d'EAEF par des rencontres avec les coordonnateurs régionaux pour les aider à établir leurs objectifs et leurs plans d'action. Le ministère prévoit créer un comité qui aura le mandat de créer des postes de transition. Ce comité inclura des gestionnaires ainsi que des représentants des diverses sections des services au personnel.

Le ministère continuera les ateliers de planification de carrière, le programme interne de stage en administration et le programme spécial de perfectionnement pour le soutien administratif afin d'augmenter le nombre de femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie administrative et du service extérieur et la catégorie technique.



qu'il reste à recruter des femmes aux niveaux supérieurs de ces groupes. Le ministère souligne que la catégorie du soutien administratif où se regroupe un haut pourcentage de femmes, 87.4 pour cent, demeure un problème sérieux tant à la Fonction publique qu'au ministère. On rapporte qu'il n'y a aucune participation féminine dans la catégorie de l'exploitation. La participation féminine des groupes CO, CS et FI a diminué. Le ministère n'a pas atteint son objectif de créer des postes de transition. Un nouveau système d'évaluation de rendement a été implanté durant l'année financière 1977-78. On vient de compléter une étude des ressources afin d'établir la qualité et l'utilité des renseignements obtenus. Ces renseignements touchent en particulier le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme puisque chaque gérant recevra les noms des candidats agents qui ont exprimé un intérêt dans la mobilité et tout renseignement concernant les niveaux de rendement global dans chaque région et dans le ministère en général. Il recevront aussi des renseignements touchant les domaines qui exigent de la formation et du perfectionnement. Le ministère rapporte avoir établi un contact avec le personnel de la Commission de la fonction publique qui s'occupe du recrutement post-secondaire et échangera avec eux à propos des candidats interviewés à l'automne. La CFP a suggéré d'utiliser leurs sources de recrutement plutôt que d'établir un inventaire ministériel de femmes qualifiées, tel qu'il avait été prévu. Le ministère prévoit faire circuler des dépliants en mars 1978 pour encourager les gérants à considérer en particulier les candidates en utilisant ces inventaires. Le ministère rapporte avoir établi un plan d'affectation par roulement pour la division des services en personnel qui permette aux employés de la catégorie du soutien administratif d'acquérir une expérience de surveillance. On reconnaît, malgré la possibilité d'avancement au niveau CR 4, des difficultés à atteindre les niveaux supérieurs. Pour mettre à point les mécanismes de diffusion de renseignements du programme d'EAEF, le ministère a dressé une liste ministérielle de distribution de renseignements et des articles sur le programme d'EAEF ont été écrits pour la feuille de nouvelles du ministère.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le MEER rapporte avoir atteint plusieurs de ses objectifs qui visent à équilibrer le pourcentage de femmes dans chaque catégorie

professionnelle avec le pourcentage des femmes de la population active du Canada. Les buts numériques de 1982 sont basés sur la population

active. Afin d'augmenter le nombre de femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie administrative et du service

extérieur et la catégorie technique, on a planifié un programme interne de stage en administration pour juin 1978 et un programme spécial de

perfectionnement pour le soutien administratif pour la fin de l'année.

Le ministère indique un délai dans l'implantation de ce programme, prévu pour l'année passée mais qui a été remis dans la planification de 1978-79.

Le ministère a noté, pour la période d'octobre 1976 à mars 1977, des

résultats significatifs dans ces programmes qui n'ont pas été mentionnés

lors du dernier rapport. Pour le programme des stagiaires en administration,

il y avait 11 candidats qualifiés dont neuf femmes et sept de ces femmes

furent placées avec succès à travers le Canada. Quant au programme de

perfectionnement, il y a eu trois des sept femmes qui ont eu un poste sur

un total de neuf candidats qualifiés. Le ministère souligne que les

autres candidats ont eu soit une promotion soit une nomination. Ces

programmes ont permis aux femmes d'accéder à des postes d'agents.

Vingt-deux femmes ont participé à un atelier sur la planification

de carrière, offert en anglais et en français. L'aide en orientation de

carrière est offerte sur une base individuelle selon la demande, indique

le ministère.

Selon les données du Permatri, le ministère rapporte avoir une

représentation de femmes supérieure à celle de la fonction publique dans

les groupes AS, DD, AT, CS, LS, OM, PE, SX et PG. Par contre d'autres

groupes requièrent une attention particulière: il s'agit de GT, CO, ED,

IS, FI et PY. On indique qu'il y a trois femmes de plus dans le groupe

PE, et une femme de plus dans chacun des groupes SI, DD et IS. Le

ministère note que cette augmentation se situe aux niveaux inférieurs et

ENERGIE, MINES ET RESSOURCES CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	32	-	100.0	-	34	-	100.0	-	32	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	995	54	94.9	5.1	1,024	65	94.0	6.0	1,048	65	94.2	5.8
Administration et du service extérieur	226	59	79.3	20.7	256	58	81.5	18.5	257	66	79.6	20.4
Technique	1,042	117	89.9	10.1	1,070	106	91.0	9.0	1,046	116	90.0	10.0
Soutien administratif	223	602	27.0	73.0	222	604	26.9	73.1	206	636	24.5	75.5
Exploitation	333	3	99.1	0.9	326	1	99.7	0.3	326	2	99.4	.6
Autre												
TOTAL	2,851	835	77.4	22.6	2,932	834	77.9	22.1	2,915	885	76.7	23.3

Source: Statistiques des renseignements sur le personnel

peront aux réunions d'information qui auront lieu à l'administration centrale, ou recevront les comptes rendus de ces réunions, de manière à soutenir la participation régionale. Les conseillers en personnel et les agents de formation continueront également de visiter les régions afin de fournir renseignements et soutien. Le ministère remarque que l'activité régionale deviendra plus importante après la réinstallation de la Direction des levés et de la cartographie et de la CGC.

Les objectifs annuels ont été intégrés aux plans quinquennaux, l'accent étant mis sur huit groupes professionnels: AS, PE, CS, PG, ES, EG, SI et CR. Le ministère vise à augmenter l'effectif du groupe ES de deux femmes, portant à six le nombre de femmes de ce groupe. Ce groupe compte actuellement 124 employés; l'objectif est d'atteindre d'ici 1982 une proportion de 12 pour cent de femmes (14 employées). La répartition selon les niveaux est un problème reconnu dans les groupes SI et CR.



informés au sujet des programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, il sera recommandé de faire participer le conseilier d'EAEF aux travaux des comités opérationnels chargés, par exemple, des décisions relatives aux congés d'études, ou aux congés accordés pour suivre des cours. On encouragera également les femmes à poursuivre des carrières dans la catégorie technique, et on évaluera la possibilité d'utiliser à cette fin des mécanismes tels que le niveau de recrutement des instituts techniques.

L'un des objectifs du plan quinquennal consiste à recruter une femme pour la catégorie de la direction, d'ici 1982; on étudiera également la possibilité de recruter une femme participant au CAP ou à un autre programme de formation à l'intention des cadres supérieurs afin d'atteindre cet objectif. On prévoit offrir à tous les employés les cinq modules du séminaire de planification de la carrière, dès qu'il seront terminés. On fournira aux femmes des renseignements sur d'autres possibilités de formation et de perfectionnement. On invitera à une réunion spéciale d'information les femmes qui font preuve de potentiel et que le système d'évaluation aura permis d'identifier en vue de leur exposer les exigences académiques permettant de profiter des affectations de perfectionnement comme entre autres, le CAP.

Le ministère doit faire preuve de souplesse dans son adaptation au marché du travail actuel et continuera donc de recueillir des renseignements à jour concernant les groupes qui font l'objet d'un plan quinquennal, révisant les objectifs si nécessaire. Le conseilier en matière d'EAEF participera à tous les séminaires du gouvernement fédéral ayant trait à l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et visitera chaque région au moins une fois par année.

On demandera au planificateur des directions et des secteurs d'orienter les plans d'EAEF vers les effets qu'aura la réorganisation des ressources de secrétariat. On évaluera d'avantage la possibilité d'établir des groupes de formation des secrétaires et des groupes de mise en commun des ressources de secrétariat.

Bien que seulement 13 pour cent de l'effectif du ministère soit affecté dans les régions, les agents de liaison de l'EAEF partici-

sections des ressources humaines et de la formation et du perfectionnement; des rencontres auront lieu périodiquement avec les conseillers en personnel afin d'éviter que le soutien ne se relâche. On prévoit tenir un programme d'information, qui comprendrait la distribution des bulletins du ministère et du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, la distribution d'affiches spécialement conçues et des rencontres semestrielles avec les représentants féminins des services d'information de l'Egalité d'accès à l'emploi pour la femme. On publiera également les résultats du questionnaire de 1977 ayant trait à l'EAEF.

On a prévu un système complet de surveillance afin de favoriser le recrutement, particulièrement au sein du groupe qui fait l'objet du plan quinquennal. On analysera, au besoin, les activités de dotation en personnel, les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et les taux comparés de promotion chez les hommes et chez les femmes; ces éléments feront l'objet d'une surveillance continue. Dans le cadre du système de révision de la dotation en personnel, on étudiera les "zones de concours" à Energie, Mines et Ressources; tous les employés pourront suivre le cours intitulé "Préparation et participation à un concours". On évaluera la possibilité de mettre en oeuvre un système officiel, volontaire et inter-ministériel de mutation latérale.

Le ministère reconnaît que la formation constitue un important moyen de satisfaire aux besoins des employés féminins et d'atteindre les objectifs à long terme. On informera les employés de la disponibilité, des conditions d'admissibilité, des sources et des formes d'aide financière qui sont mises à leur disposition en vue de leur formation et de leur perfectionnement.

Le ministère fait preuve d'initiative et d'innovation en donnant aux nouveaux surveillants et aux surveillants éventuels la possibilité de suivre des cours d'introduction à la surveillance et en accordant des chances égales d'accès aux programmes de formation, aux employés saisonniers ou temporaires qui ont des responsabilités de surveillance. On communiquera avec d'autres ministères concernant la possibilité de partager des ressources de formation. On tiendra sur demande des réunions d'information sur la formation, à l'intention des employés affectés dans les régions. Afin de tenir tous et chacun





## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Les femmes représentent 23.3 pour cent des 3,800 employés du ministère ce qui représente une augmentation de 1.2 pour cent sur l'an dernier. Les résultats d'un questionnaire, ayant trait à l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et auquel a répondu un échantillonage représentatif des employés semblent indiquer qu'il existe des priorités dans des domaines dont on ne s'occupait pas précédemment. L'augmentation limitée de la proportion de femmes dans l'effectif est donc davantage le résultat d'une réorientation bien étudiée que d'un engagement diminué.

Le ministère compte 34 employés de plus, une augmentation de moins d'un pour cent. Pendant la même période, 51 femmes se sont jointes à l'effectif, soit une augmentation de six pour cent. Dans la catégorie administrative et du service extérieur, on a recruté huit femmes et un homme, mais de 20.4 pour cent qu'elle est actuellement, la proportion de femmes n'a pas compensé les pertes signalées l'an dernier. Il en est de même dans la catégorie de l'exploitation; le recrutement d'une femme dans le sous-groupe des services divers porte le total à deux, soit 0.6 pour cent. En 1975, le pourcentage était de 0.9 pour cent.

La majorité de l'augmentation totale se situe dans la catégorie du soutien administratif, où l'effectif a augmenté de 32 femmes et diminué de 16 hommes. Bien que 69 pour cent des CR soient des femmes, plus de 60 pour cent des postes de niveaux de surveillance (niveaux 6 et 7) sont occupés par des hommes. Depuis longtemps considérée par le ministère comme un secteur problème, la catégorie scientifique et professionnelle s'est accrue de 24 hommes alors que le nombre de femmes y est toujours de 65, soit 5.8 pour cent de l'effectif de cette catégorie. Le ministère constate la proportion particulièrement décevante de femmes parmi les économistes, groupe où seulement quatre employées (3.2 pour cent) sont des femmes.

Les résultats du questionnaire cité plus haut révèlent qu'on aimerait que certains anciens objectifs soient abandonnés, d'autres conservés, d'autres enfin adoptés. Les activités entreprises comprenaient



# EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction					85	3	96.6	3.4	89	3	96.7	3.3
Scientifique et professionnelle					194	33	85.5	14.5	192	33	85.8	14.2
Administration et du service extérieur					7,432	2,623	73.9	26.1	7,501	2,936	71.9	28.1
Technique					35	30	53.9	46.1	29	28	50.9	49.1
Soutien administratif					2,195	8,302	20.9	79.1	2,034	8,241	19.8	80.2
Exploitation					76	10	88.4	11.6	77	8	90.6	9.4
Autre					-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	10,017	11,001	47.7	52.3	9,922	11,249	46.9	53.1				

Source: Système d'information sur la gestion du personnel

\* Données non disponibles

catégorie administrative du service extérieur et 71.9 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. L'objectif de l'administration centrale est de s'assurer que les gestionnaires encouragent tous les employés à participer aux programmes de formation et de perfectionnement, ce qui leur donnerait l'occasion d'acquérir la connaissance des outils et des processus de gestion dont on tient compte pour les promotions. Des séances d'information auront lieu à l'intention des gestionnaires et porteront sur la justice dont on doit faire preuve envers tous les candidats postulant un poste lors d'une entrevue de sélection; on encouragera également les gestionnaires à augmenter la participation des femmes dans les domaines de la formation et du perfectionnement, de même que le processus de sélection. On concevra un dossier d'information à l'intention des employés qui traitera des cours de formation et de perfectionnement offerts par le ministère ou la CFP.

(3) Modifications apportées au plan quinquennal

Quelques-uns des objectifs de 1982 ont fait l'objet d'une révision: l'objectif du sous-groupe ED-EDS passe de cinq à six pour cent, celui du groupe CS de neuf à 11 pour cent, celui du groupe FS de huit à neuf pour cent; l'objectif du sous-groupe GS-PRC-04 a été abaissé, passant de 39 à 12 pour cent. L'examen du profil de l'effectif et l'évaluation des tendances historiques, terminés au cours de l'année dernière, n'ont pas fourni de renseignements à l'appui de rajustements majeurs au plan quinquennal.

des attitudes propres aux groupes défavorisés sera intégré à la formation en gestion et en surveillance; on favorisera les affectations de nature diverse à court et à long terme, les affectations intermédiaires et les mutations latérales. On élargira les zones de concours, on distribuera des documents relatifs aux efforts de promotion et on favorisera l'auto-perfectionnement par les études à domicile, de même que le remboursement des frais de scolarité. On établira des objectifs régionaux selon les groupes professionnels et les niveaux.

#### Colombie-Britannique/Yukon

On retrouve dans cette région environ 11 pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes représentent 59.4 pour cent de cet effectif et la répartition est la suivante: 28.4 pour cent des femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur et 71.4 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Cette région s'est fixée comme objectif d'augmenter le pourcentage de femmes au niveau PM-3, en le faisant passer de 21.5 à 25 pour cent; au niveau PM-4, l'objectif est de faire passer le pourcentage de 13.1 à 15 et, pour l'ensemble du groupe PM, de le faire passer de 32.2 à 34 pour cent. Afin d'atteindre cet objectif, on prévoit annoncer et promouvoir des ateliers de planification de carrière, préparer et distribuer un questionnaire visant à déterminer les besoins précis reliés à la planification de carrière et, enfin, offrir des ateliers de planification de carrière afin de répondre aux besoins des employés de la CEIC.

#### Administration centrale/Service extérieur

Environ 1.3 pour cent de l'effectif total de la CEIC se retrouve dans le service extérieur; les femmes comptent pour 14.8 pour cent de cet effectif. De ce chiffre, 57.5 pour cent des femmes se retrouvent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 40 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Les employés du service extérieur affectés à l'administration centrale figurent dans les plans d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme de l'administration centrale. On retrouve à l'administration centrale environ 11.6 pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes comptent pour 46.2 pour cent de cet effectif; 22.9 pour cent d'entre elles se retrouvent dans la

On retrouve dans cette région environ quatre pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes comptent pour 58.8 pour cent de cet effectif: 33.8 pour cent d'entre elles se retrouvent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 66.1 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. L'objectif consiste à offrir aux femmes le plus grand éventail possible de possibilités de carrière, de promotion au sein de la CEIC et de promotion professionnelle. Un module traitant

#### Alberta/Territoires du Nord-Ouest

On retrouve dans cette région environ deux pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes comptent pour 53.3 pour cent de cette population. 30 pour cent de l'effectif féminin se retrouve dans la catégorie administrative et du service extérieur et 70 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Le personnel de la formation et du perfectionnement effectuera des visites afin de déterminer quels sont les facteurs qui empêchent les femmes de se présenter aux concours de PM-3 ou d'y être admises. On élaborera un plan d'action afin de faciliter l'avancement des femmes compétentes de postes de soutien à des postes d'agents de niveaux PM-1 et PM-2. On offrira un cours-pilote de "Promotion professionnelle pour le personnel de soutien" dans la région, en mars 1978; ce cours sera offert dans les bureaux régionaux en juin ou en septembre. On offrira également dans la région des cours de dotation en personnel où l'on traitera des "Lignes directrices à l'intention des gestionnaires concernant les entrevues de sélection" et des "Données relatives au concours - Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme". On s'efforcera de garantir l'utilisation et la formation maximales des secrétaires.

#### Saskatchewan

formation du personnel de soutien portera sur la promotion professionnelle et celle des agents sur des possibilités pour les femmes de faire carrière en gestion. On donnera autant d'aide que possible aux bureaux régionaux en ce qui a trait au programme d'EAEF. Une personne dans chaque groupe organisationnel sera chargée de la coordination du programme.



On retrouve dans cette région quatre pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes représentent 57 pour cent de cette population et la répartition est la suivante: 24.6 pour cent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 75.2 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Trois objectifs ont été retenus dans cette région; ces objectifs viennent prolonger le plan national de 1977-78. D'abord, on déterminera les politiques, pratiques et procédures qui ont un effet sur le programme d'Egalité d'accès à l'emploi pour la femme et on en fera une analyse; deuxièmement, on prendra des mesures concrètes pour augmenter le nombre ou la proportion de femmes dans les groupes PM, PE, AS et FI; troisièmement, on veillera à assurer la continuité et la coordination du programme d'EAEF. On entend s'attacher à des aspects tels que la recherche portant sur la zone de concours, sur les exigences organisationnelles et les ressources internes/externes disponibles, de même que sur le processus de concours. On étudiera les promotions et on passera en revue les politiques du personnel à mesure qu'elles seront élaborées. On identifiera les employés qui ont un potentiel de perfectionnement, on leur donnera des renseignements sur les possibilités de perfectionnement et on les encouragera à participer aux programmes de perfectionnement parrainés par le ministère (programme d'affectation des cadres, programmes de perfectionnement en finance). On offrira des possibilités de perfectionnement au moyen d'affectations de roulement. On offrira au personnel de soutien administratif un programme régional de formation auquel pourront participer deux personnes chaque année. La

Manitoba

de sélection de personnel. Une étude des plans de carrière et des besoins de formation des employés féminins de la région de l'Ontario sera effectuée et évaluée afin de mettre sur pied un cours de gestion à l'intention des femmes. On demandera à tous les bureaux de faire une étude de tous les postes actuels afin de déterminer lesquels pourraient être occupés à temps partiel, par partage du poste ou autrement, et toutes les demandes de travail à temps partiel seront transmises à la personne qui préside au comité ayant trait à l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

## Ontario

la proportion hommes/femmes. Il est impossible actuellement de se procurer de tels renseignements, lesquels sont nécessaires à l'élaboration du plan quinquennal d'EAEF de cette région. Un comité de coordination étudiera certaines mesures ayant trait à la gestion du personnel; ce comité discutera également des principes, politiques et données ministérielles ayant trait au programme d'EAEF. On analysera les tendances sur le plan professionnel observées chez les femmes du groupe PM aux fins de l'orientation et l'avancement professionnels. On mettra l'accent sur l'orientation professionnelle comme moyen d'informer les femmes des possibilités de carrière en gestion. Des femmes feront partie des comités de sélection lorsqu'une ou plusieurs femmes seront candidates dans un concours, dans la mesure où ce sera possible pour la gestion.

On retrouve dans cette région environ 29 pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes comptent pour 58.8 pour cent de cette population: 28.6 pour cent d'entre elles se retrouvent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 71.3 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. On établira des centres d'information dans les bureaux régionaux et dans les districts. Ces centres fourniront des renseignements sur les possibilités de carrière, les programmes de formation et de perfectionnement, les politiques (aide à l'éducation), les annuaires des universités et des collèges communautaires, de même que des renseignements généraux sur la situation de la femme dans la société. Un montage audio-visuel sera préparé et distribué aux bureaux régionaux de manière à ce que les femmes puissent s'identifier à certains modèles de réussite. On poursuivra la publication du bulletin sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Un service d'orientation professionnelle sera créé par l'entremise du groupe des ressources humaines. On préparera des séminaires sur les carrières - présentés pendant la pause du midi - à l'intention du personnel féminin des bureaux régionaux. On surveillera aussi les programmes de formation en gestion/surveillance afin d'assurer une proportion équitable de femmes par rapport à leur représentation des effectifs de la Commission. On dressera une liste des femmes qui désirent faire partie des comités ministériels

des aspects tels que l'auto-évaluation, la planification de carrière, les entrevues et les compétences de surveillance seront offerts au personnel supérieur de la catégorie du soutien administratif. On effectuera une étude afin de déterminer les préférences des employés en ce qui concerne l'horaire variable. On mettra les résultats de cette étude en regard des exigences imposées par la charge de travail afin d'assurer une répartition optimale.

#### Nouveau-Brunswick

On retrouve dans cette région quatre pour cent de l'effectif total de la CEIC; de cette population, 52.1 pour cent sont des femmes. On en retrouve 15.9 pour cent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 84.1 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Dans cette région, on veut élaborer un plan régional visant à intégrer les politiques d'EAEF à la planification des ressources humaines. A l'aide d'études en comités et d'analyses des plans quinquennaux proposés, de l'offre en ressources humaines, des tendances observées dans les demandes d'emploi et dans les offres d'emploi, on déterminera quelles mesures on pourrait prendre pour provoquer des changements dans les catégories et groupes d'occupations. On communiquera aux gestionnaires axiaux et aux gestionnaires des bureaux de district les buts et objectifs du Programme d'EAEF. On fournira de l'aide pour la mise en oeuvre du plan provincial. Un bulletin semestriel sera distribué. On établira une banque de données sur la situation de la femme, les possibilités d'emploi, et les cours de formation et de perfectionnement. On tiendra des séminaires pour les employés sur des questions qui les intéressent particulièrement. Des objectifs ont été établis pour les groupes PM, AS, FI, PE et pour le sous-groupe DA-PR0.

#### Québec

On retrouve dans cette région environ 27 pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes comptent pour 50 pour cent de cette population; 24.2 pour cent d'entre elles se retrouvent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 75.6 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. A partir du système d'information sur la gestion du personnel, on effectuera un inventaire précis et permanent de



administratif. Comme le taux de participation des femmes aux niveaux d'admission de la catégorie administrative et du service extérieur semble constituer un problème majeur, un certain nombre de plans d'action visent à augmenter leur taux de participation dans cette catégorie en augmentant leur taux de réussite aux concours. De plus, des programmes de formation à l'intention des membres de comités de sélection seront offerts.

On établira des comités régionaux et locaux d'EAEF afin d'assurer la liaison et de diffuser l'information. On élaborera, mettra en oeuvre et évaluera des programmes de formation conçus de manière à favoriser l'acquisition d'aptitudes à la surveillance et de principes de gestion; ces programmes seront offerts à tous les employés.

#### Ile-du-Prince-Edouard

On trouve dans cette région environ 0.5 pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes représentent 47.8 pour cent de cette population. On retrouve 29.6 pour cent de l'effectif féminin dans la catégorie administrative et du service extérieur et 70.4 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. On créera un comité d'EAEF dans cette région, lequel représentera tous les groupes, niveaux et bureaux. On créera un groupe chargé de préparer des ateliers sur le programme d'EAEF. Les publications et les bulletins transmettront les renseignements relatifs au programme, quant aux objectifs réalisés pour ce qui est de l'EAEF dans les groupes et à chaque niveau; on valorisera et encouragera le travail à temps partiel.

#### Nouvelle-Ecosse

On retrouve dans cette région environ quatre pour cent de l'effectif total de la CEIC; les femmes comptent pour 40.5 pour cent de cette population. 24 pour cent des femmes se retrouvent dans la catégorie administrative et du service extérieur et 76 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Un programme spécial de perfectionnement à l'intention des femmes, qui comprendra une semaine de cours de formation en matière de personnel suivi d'un stage de six mois en affectation, sera créé afin d'accroître la compétence des employées participant à des concours de promotion. Des programmes de perfectionnement portant sur



des plans régionaux d'EAEF ainsi que la mise en oeuvre des activités actuelles dans les régions. Cette année encore, des objectifs numériques ont été établis pour les principaux groupes professionnels. Les objectifs nationaux sont les suivants:

- faire participer les gestionnaires axiaux à l'établissement des objectifs et des calendriers, et utiliser des systèmes actuels comme fondement pour l'élaboration de leurs plans;
- assurer la continuité et la coordination du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, de manière continue et uniforme dans toute l'organisation;
- augmenter la proportion de femmes dans les groupes ES, AS, FI, IS, OM, PE, PM et dans le sous-groupe DA-PRO.

Les activités qu'entraînent les objectifs sont très nombreuses. Il faut intégrer la question d'EAEF dans le processus d'établissement des

incidences/ moyens, établir des buts relatifs à l'EAEF dans chaque groupe, exiger la présentation de plans annuels d'EAEF dans chaque secteur principal. Afin d'assurer la continuité et la coordination du programme d'EAEF, un message audio-visuel du président/sous-ministre sera transmis à tous les bureaux. On tiendra au moins une réunion de planification qui rassemblera tous les coordinateurs régionaux du programme d'EAEF. On fournira aide et lignes directrices aux régions pour l'élaboration d'un programme. Des statistiques semestrielles

seront fournies aux régions en ce qui a trait à la proportion hommes/femmes. On continuera de tenir compte du programme d'EAEF dans toutes les politiques, procédures et pratiques du personnel; on continuera de faire rapport sur les progrès accomplis au moyen des publications ministérielles déjà en oeuvre.

## (2) Plans d'action régionaux

### Terre-Neuve

On trouve dans cette région environ deux pour cent de l'effectif total de la CEIC; de ce nombre, les femmes représentent 68.9 pour cent. On retrouve 14.4 pour cent des femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur et 85.6 pour cent dans la catégorie du soutien

participants au programme de formation professionnelle en comptabilité de la CEIC étaient des femmes. Pendant une période de contrôle de dix mois, on a constaté qu'au total 226 femmes avaient fait l'objet de nominations intérimaires. De ce nombre, 44 (soit 19.5 pour cent) étaient des employées féminins de la catégorie du soutien administratif occupant de façon intérimaire des postes d'agents subalternes. On signale des augmentations de 0.57 à 5.8 points dans huit des 11 groupes-cibles, et des réductions de 0.14 à 8.3 points dans les trois autres groupes.

Le module de gestion du personnel du cours interministériel à l'intention de tous les gestionnaires et surveillants de la CEIC traitera maintenant de la question d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme; on a élaboré, à l'intention des gestionnaires, des lignes directrices régissant le travail des comités de sélection, de manière à ce qu'on y traite ces questions. On a mis en oeuvre un mécanisme par lequel les politiques du personnel sont revues par la section de l'EAEF. Une politique d'EAEF a été élaborée pour la commission/ministère, puis approuvée et distribuée à tous les employés. De plus, on a élaboré et mis en oeuvre le texte des lignes directrices. Tout un numéro de la publication interne "Intégration" a été consacré aux buts et objectifs du programme d'EAEF en général et aux objectifs de la période allant de 1977 à 1982, en particulier. On peut maintenant se procurer la publication Carrefour dans toutes les régions; des conseillers en orientation professionnelle ont été nommés dans la plupart des régions. Un nouveau système d'évaluation du rendement a été élaboré et il est maintenant obligatoire d'effectuer une évaluation du rendement des employés. Le ministère est maintenant représenté aux différents comités interministériels afin de se tenir au fait de l'actualité dans le domaine d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

### (1) Plans d'action nationaux

La CEIC a établi un plan national où l'on tente de fixer des objectifs dans le cadre d'un plan quinquennal et d'offrir une continuité logique au processus de changement prévu. Les objectifs nationaux sont également conçus de manière à soutenir l'élaboration continue et future

En 1977-78, les objectifs étaient les suivants:

- élaborer un plan organisationnel des ressources humaines dont on pourrait tirer un plan d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme (EAEF) et grâce auquel on pourrait atteindre tant les objectifs organisationnels que les objectifs d'EAEF;
- assurer la continuité et la coordination du programme d'EAEF de façon continue et uniforme, dans toute l'organisation;
- augmenter d'un pour cent la proportion de femmes dans la catégorie SX, dans les groupes ES, AS, PM, PE, IS, FI, CR, OM et dans le sous-groupe DA-PR0;
- déterminer les politiques, les pratiques et les procédures qui ont un effet sur le programme d'EAEF et en faire une analyse.

La commission/ministère a esquissé plusieurs plans d'action, dont certains n'ont pas pu être mis en oeuvre. La commission/ministère a préparé un profil de l'effectif actuel, en a établi l'historique des affectations et en a dressé les tendances. On a préparé les prévisions de demande, cependant le rapprochement de la demande et de l'offre a été reporté à plus tard et sera effectué lorsqu'on aura mis en oeuvre le processus de planification des ressources humaines.

En ce qui concerne les activités régionales, on a mis sur pied un programme d'Egalité d'accès à l'emploi pour la femme dans chaque région et on y a nommé un coordonnateur par région. Ces coordonnateurs se sont rencontrés à Ottawa lors d'une réunion de planification de deux jours; par la suite, le coordonnateur de chaque région a présenté un examen de la situation devant servir au rapport annuel. On a également préparé, dans chaque région, des objectifs et des plans d'action pour 1978-79.

La commission/ministère fait rapport du taux de participation des femmes aux programmes de perfectionnement. Au fil des années, huit femmes parmi vingt et un employés choisis ont participé au programme CAP. Deux femmes (9.5 pour cent des 21 employés choisis) ont participé au programme d'affectation des cadres parrainé par la CFIC. Des quatre stagiaires en administration, trois étaient des femmes. Sept des 15



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

L'effectif global d'Emploi et Immigration Canada a connu une hausse légèrement inférieure à un pour cent. La proportion de femmes dans l'effectif a augmenté de 0.8 pour cent (de 52.3 à 53.1 pour cent). En raison de la venue de quatre hommes dans la catégorie de la haute direction, la proportion de femmes dans cette catégorie a légèrement diminué passant de 3.4 à 3.3 pour cent. Dans la catégorie de l'exploitation, on signale également une diminution de 2.2 pour cent (de 11.6 à 9.4 pour cent). Dans toutes les autres catégories, on signale une augmentation: dans la catégorie scientifique et professionnelle, de 14.5 à 14.7 pour cent; dans la catégorie administrative et du service extérieur, de 26.1 à 28.1 pour cent; dans la catégorie technique, de 46.1 à 49.1 pour cent; dans la catégorie du soutien administratif, de 79.1 à 80.2 pour cent.

Deuxième en importance l'année dernière, la catégorie administrative et du service extérieur est devenue la catégorie la plus importante. On y retrouve actuellement environ 49.3 pour cent de l'effectif total. Une étude de la répartition hommes/femmes de la population globale indique que 75.6 pour cent de tous les employés de sexe masculin et 26.1 pour cent de tous les employés de sexe féminin se retrouvent dans cette catégorie. Ces proportions font état d'une augmentation de 1.4 point de pourcentage, quant aux hommes, et de 2.3 points, quant aux femmes. On avait choisi cette catégorie comme cible des principaux changements en ce qui a trait à la proportion des femmes; des objectifs ont été exprimés ment établis pour les groupes AS, FI, IS, OM et PE.

Quant à la catégorie du soutien administratif, bien que les femmes y occupent le plus grand nombre de postes et que leur représentation dans cette catégorie soit passée de 79.1 à 82.2 pour cent, le nombre réel de femmes de cette catégorie, lorsqu'on le compare au nombre total de femmes dans l'effectif de la CEIC, a diminué, passant de 75.4 à 73.2 pour cent. Soixante-cinq femmes appartenant à cette catégorie ont été promues à des postes d'agent pendant la dernière année.



DEPARTEMENT DES ASSURANCES

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Septembre		Nombre		Septembre		Nombre		Septembre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	17	-	100.0	-	15	-	100.0	-	16	-	100.0	-
Administration et du service extérieur	70	16	81.4	18.6	80	15	84.2	15.8	83	15	84.7	15.3
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soutien administratif	10	59	14.5	85.5	12	53	18.5	81.5	13	53	19.7	80.3
Exploitation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	99	75	56.9	43.1	109	68	61.6	38.4	114	68	62.6	37.4

Source: Listes de l'effectif

représentation des femmes dans le groupe des CO, d'assurer des taux d'environ 50 pour cent dans les groupes des AS et des PM, et d'intensifier les programmes de formation et de perfectionnement. A ces fins, on effectuera, au sein du département, un contrôle de la dotation et de la formation des femmes. Le programme d'Egalité d'accès à l'emploi pour la femmes (EAEF) sera régulièrement étudié lors des réunions de cadres, de manière à ce que les membres de la direction soient bien au courant des objectifs de ce programme. L'agent ministériel responsable et le coordonnateur du programme EAEF étudieront les rapports des agents féminins et feront, au sujet de chaque employée en particulier, des recommandations visant à des améliorations. Les gestionnaires seront invités à encourager les femmes à participer à des programmes de formation, et à déterminer, en vue des cours de perfectionnement, lesquelles semblent les plus aptes à assumer des responsabilités supérieures.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Au cours de l'année, le département a connu un essor général de quatre pour cent et a subi une baisse globale de la représentation féminine de six pour cent. Le département a donné comme raisons les difficultés qu'ont éprouvées les bureaux régionaux et centraux à recruter des femmes qualifiées pour les groupes actuariat et commerce, et ce malgré les efforts de recrutement déployés tant dans la Fonction publique que dans le secteur privé. Il n'y a pas encore de femmes dans le groupe des AC, et, même si on peut observer une hausse générale du taux de participation des femmes de 12 pour cent dans le groupe des CO (dont le nombre passe de 65 à 74), le nombre de femmes au sein du département est resté à six.

On a enregistré des baisses du pourcentage des femmes classées dans les catégories administratives et du service extérieur (de 19 pour cent à 15.3 pour cent), et du soutien administratif (de 85 pour cent à 80.3 pour cent). Dans le groupe des CR, le nombre total est demeuré le même, soit 42, mais la représentation féminine a baissé, passant de 76 pour cent en 1976 à 69 pour cent en 1977.

Les cours de formation et de perfectionnement se sont avérés profitables à la fois pour les employées et le département. 67 pour cent des femmes agents de commerce ont reçu une formation de perfectionnement au cours de l'année. Le département a fixé à 100 pour cent son objectif de l'année prochaine. On a en outre enregistré une hausse de la participation aux cours de formation dans la catégorie du soutien administratif.

2. PLANIFICATION: 1978-79

La petite taille du département, les problèmes de recrutement et les prévisions faibles en matière de dotation ont incité le département des Assurances à ne pas se fixer des objectifs annuels. Chaque année, il tentera d'accomplir des progrès pour atteindre les buts numériques quinquennaux. En 1978-79, on s'est donné pour objectifs d'accroître la

MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Nombre	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	25	-	100.0	-	23	-	100.0	-	23	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	525	58	90.0	10.0	1,064	69	93.9	6.1	1,103	87	92.7	7.3
Administration et du service extérieur	1,108	117	90.4	9.6	1,224	185	86.9	13.1	1,298	217	85.7	14.3
Technique	2,066	61	97.1	2.9	2,357	77	96.8	3.2	2,384	87	96.5	3.5
Soutien administratif	1,787	6,680	21.1	78.9	1,738	6,610	20.8	79.2	1,720	6,788	20.2	79.8
Exploitation	16,906	2,084	89.0	11.0	16,744	2,079	89.0	11.0	16,825	2,273	88.1	11.9
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	22,417	9,000	71.4	28.6	23,150	9,020	72.0	28.0	23,353	9,452	71.2	28.8

Source: Système d'information sur le personnel (Rapport No. PSALEM07 PZAP1PA (30 septembre 1977))



Le ministère maintiendra son objectif, qui consiste à affecter une participante au CAP en vue de nommer une femme SX, selon le but quinquennal fixé. En ce qui concerne les ingénieurs, les chercheurs scientifiques de la Défense et les professeurs d'université, on continuera d'axer le recrutement sur les possibilités de carrière pour les femmes, sous réserve de leur disponibilité. Les objectifs quinquennaux prévoient, entre autres, la nomination d'une femme ingénieur d'ici 1982. Pour ce qui est de la catégorie administrative et du service extérieur, l'objectif consiste à porter la représentation des femmes à 14.3 pour cent, soit une augmentation d'environ 37 femmes.

A la suite de la distribution du questionnaire au personnel du soutien administratif de la Région de la Capitale nationale, on a relevé des problèmes qui peuvent être atténués de la façon suivante:

- utilisation obligatoire de la formule appropriée PER (appréciation);
- perfectionnement des employées de soutien de niveau subalterne à des fins d'avancement au sein de leurs groupes;
- mutation du groupe ST au groupe CR, dans la mesure du possible, des employées qui en ont fait la demande; et
- incitation des employées de soutien à prendre une part plus active à la planification de leur carrière grâce à une orientation continue.

Les objectifs quinquennaux ont fait l'objet de légères modifications. On a ajouté les professeurs d'université aux ingénieurs et aux chercheurs scientifiques de la Défense comme groupes à l'égard desquels il est recommandé d'établir des programmes spéciaux de recrutement et de formation. Vu le nombre limité de réponses au questionnaire distribué aux membres de la catégorie du soutien administratif, il a fallu réduire les plans visant à utiliser le répertoire produit à des fins autres que la seule analyse des besoins de formation. L'établissement des possibilités des employés qui devait être assuré par cette méthode devient maintenant partie intégrante du nouveau processus d'appréciation du rendement. A l'heure actuelle, l'offre de meilleures voies d'avancement professionnel aux ST fait partie de l'objectif quinquennal.

catégorie technique, le manque de ressources a entraîné une réduction du plan visant à établir un système de gestion de la carrière à l'intention de tous les employés. On a terminé les profils de groupes concernant les inspecteurs techniques et les ingénieurs maritimes de la catégorie technique, ce qui restreint l'application du principe de la gestion de la carrière à ces domaines. L'augmentation de 0.3 pour cent de la représentation féminine au sein de ce groupe, même si elle n'est pas importante, constitue une augmentation de 10 employées dans des groupes professionnels qui étaient traditionnellement réservés aux hommes. Détail à remarquer, c'est la première fois dans l'histoire du ministère qu'une femme atteint le niveau 5 du groupe du dessin et de l'illustration. La catégorie du soutien administratif a augmenté de 160 personnes et la représentation masculine a subi une baisse de 18. On a distribué un questionnaire à 3,000 employés de soutien de la région de la Capitale nationale dans le but d'obtenir des renseignements pour dresser un répertoire à des fins de dotation et de perfectionnement. L'efficacité du questionnaire a été restreinte en raison du faible taux des réponses, soit 27 pour cent; cependant, les résultats ont été utiles pour déterminer les besoins de formation et de perfectionnement et pour planifier des activités de perfectionnement de carrière à l'intention des secrétaires. Il y a eu un progrès marqué en ce qui concerne la présence des femmes en plus grand nombre aux niveaux CR supérieurs. On effectue présentement l'étude d'un système obligatoire d'évaluation du personnel de soutien. Pour déterminer l'intérêt et la disponibilité des femmes provenant de la catégorie de l'exploitation, l'agent de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme a examiné les normes de sélection de groupes à l'emploi pour la femme ainsi que les échelles de traitement des groupes de l'exploitation et du soutien administratif. Ces renseignements ont été diffusés à 400 femmes qui assistaient à des colloques portant sur la planification de la carrière. De même, on s'est réellement efforcé d'amener les Centres de main-d'oeuvre du Canada à présenter plus de femmes à des postes de cette catégorie.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère indique que la participation globale des femmes a connu une augmentation de 0.8 pour cent au cours de l'année. Le taux de participation s'est accru dans toutes les catégories, à l'exception de celle de la direction, qui se compose de 23 hommes. Le ministère a tenté de se servir du programme des cours et affectations de perfectionnement (CAP) pour permettre à une femme de se qualifier en vue d'un poste de direction; cette mesure a échoué, mais on a affecté, dans le cadre du CAP, une femme d'un autre ministère de manière à compter un représentant féminin au sein du niveau des cadres supérieurs.

Les difficultés liées au recrutement des ingénieurs féminins sont telles que ce groupe ne compte aucune femme additionnelle. On procédera à l'étude de la suggestion proposant d'établir dix postes de formation au sein de ce groupe. De plus, on estime que les programmes coopératifs constituent une source éventuelle en ce qui concerne le recrutement des femmes ingénieurs et on espère que ces offres d'emploi seront présentées aux trois ingénieurs féminins qui ont participé au programme coopératif lorsqu'elles auront terminé leur dernier stage au sein du ministère. Il semble que la nouvelle présentation de la brochure de recrutement, qui met l'accent sur l'égalité des chances d'avancement, a contribué à augmenter le nombre de femmes au sein des chercheurs scientifiques de la Défense. Le programme d'emploi d'été pour les étudiants - aide à la recherche que le ministère considère comme une excellente source de futures recrues destinées aux sciences de la Défense - compte une bonne participation féminine. Parmi les 97 postes offerts à des candidats compétents, 22 pour cent ont été acceptés par des femmes. L'objectif de la catégorie administrative et du service extérieur, qui consistait à établir des cibles numériques pour les divers groupes professionnels, a été atteint. Le nombre de femmes qui ont participé aux programmes de formation à l'intention des groupes CS, FI et PG a augmenté de deux, trois et deux, respectivement. Dans le cadre de la



CONSOMMATION ET CORPORATIONS CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	31	1	96.8	3.2	31	1	96.8	3.2	32	1	97.0	3.0
Scientifique et professionnelle	297	34	89.7	10.3	285	26	91.6	8.4	283	24	92.0	8.0
Administration et du service extérieur	453	167	73.1	26.9	450	196	69.7	30.3	467	197	70.0	30.0
Technique	564	34	94.3	5.7	555	30	94.9	5.1	532	24	96.0	4.0
Soutien administratif	195	819	19.2	80.8	191	839	18.5	81.5	149	711	17.0	83.0
Exploitation	34	-	100.0	-	35	-	100.0	-	27	-	100.0	-
Autre												
TOTAL	1,574	1,055	59.9	40.1	1,547	1,092	58.6	41.4	1,490	957	61.0	39.0

Source: Centre de demandes du personnel - programme Extracto.



Les énoncés implications/moyens des gérants seront révisés pour s'assurer que les plans d'action sont élaborés en tenant compte des préoccupations du programme d'EAEF et des lignes directrices seront préparées pour le comité de révision de la formation et du perfectionnement qui couvrira les exigences d'égalité d'accès à l'emploi.

Afin d'encourager les gestionnaires à répartir le temps et l'argent consacrés à la formation de façon équitable entre les hommes et les femmes le ministère se propose de revoir l'année financière 1977-78 en terme de formation et éducation tenant compte du sexe, du groupe et niveau occupationnel, de la division et soumettre le rapport au comité de gestion et au comité de révision de la formation et du perfectionnement. On prévoit donner la chance aux employés du soutien administratif et dans les postes de commis subalterne de recevoir une formation de base en gestion en participant à un cours de gestion élaboré par la section de la formation et du perfectionnement. Des programmes de perfectionnement interne seront élaborés pour développer les habiletés requises des employées leur permettant de se présenter avec succès à des postes supérieurs. On prévoit encourager une plus grande participation féminine aux conférences et groupes de travail et mener des programmes internes de perfectionnement touchant un total de dix candidats; également on élargira aux régions le programme d'initiation à l'inspection des produits primaires pour former trois employés du soutien administratif à devenir PI et on essayera de trouver des postes pour les candidates qualifiées pour participer au programme interne de perfectionnement pour les employés du soutien administratif et de la catégorie de l'exploitation.

Le ministère prévoit préparer des plans de succession au niveau des postes de chefs de division qui incluraient plus de femmes dans les groupes servant de dépinrière. On veut fournir plus d'aide en orientation de carrière à tous les employés. Une année-personne sera affectée à la mise en oeuvre d'un programme d'orientation de carrière et d'aide à l'employé.

surveiller chaque demande. On a fait parvenir à chaque directeur les besoins de formation et de perfectionnement ainsi que le calendrier des cours pour s'assurer qu'on en tienne compte lors du choix de cours. Le ministère n'a pas eu de sessions sur Permatri puisqu'il attendait les recommandations de la Commission de la Fonction publique sur son utilisation. On a demandé aux employés de remplir le questionnaire interne et lors d'ateliers de planification de carrière, on a offert de l'aide sur la rédaction d'un curriculum vitae et sur son utilité. Le ministère a préparé un questionnaire afin d'établir les qualifications académiques, les capacités et les intérêts de carrière du soutien administratif. Seulement 32 pour cent des employés ont rempli ces questionnaires. A cause du peu de succès de cette activité le ministère n'a pas pu identifier les femmes de calibre supérieur qui pourraient assumer plus de responsabilités dans leur poste. On indique avoir organisé avec succès trois ateliers de planification de carrière auxquels participèrent 60 personnes dont 40 femmes. Le ministère souligne avoir établi un centre permanent de renseignements sur les carrières au siège social ainsi que dans les bureaux régionaux.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Afin d'intégrer le programme d'EAEF aux différentes fonctions des services au personnel, le ministère se propose de diriger et coordonner la mise en oeuvre des plans d'action concernant le programme d'EAEF par l'intermédiaire du comité de la division des services au personnel en préparant un manuel sur "les possibilités dans le domaine technique" et des feuillets sur "Comment se préparer à une entrevue" et "Comment rédiger un résumé". De plus, il y aura révision des politiques et procédures touchant le personnel tels la reclassement, les exigences restrictives de salaire pour les concours, la participation à la formation, les postes intermédiaires.

Le ministère veut sensibiliser de plus en plus les gestionnaires au niveau de représentation voulue de femmes dans le ministère et intégrer le programme d'EAEF au processus de planification des ressources humaines en établissant des lignes directrices qui permettent aux gérants de préparer leurs budgets principaux et leurs prévisions de programmes.

années-personnes pour l'élaboration et l'implantation de programmes internes pour 1978-79. On a approuvé un programme interne de perfectionnement pour les employés du soutien administratif et de la catégorie de l'exploitation. On a initié un projet-pilote dans la région de Québec. Il s'agit d'un programme de formation pour l'initiation à l'inspection de produits primaires qui permet au personnel du soutien administratif d'acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires leur donnant la possibilité de se qualifier aux concours d'inspecteurs de produits de consommation (PI). Sur neuf demandes, trois candidates se sont qualifiées. Une candidate s'est retirée du programme.

Afin d'intégrer le programme d'EAEF aux fonctions de la gestion, le ministère a demandé aux gestionnaires de porter une attention particulière aux divergences qui existent entre les hommes et les femmes dans leur organisme et de préparer des plans d'action rendant la situation équilibrable aux femmes. A la suite de cette analyse, on a élaboré un programme interne de perfectionnement pour le soutien administratif leur permettant de devenir examinateurs de fabrication. Ce programme permettra aux commis de niveaux supérieurs et aux secrétaires de faire le point de jonction avec le groupe PM.

Le ministère n'a pas atteint son objectif d'encourager les gérants à répartir équitablement entre hommes et femmes le temps et l'argent alloués à la formation puisque les données sur les activités de formation et éducation étaient incomplètes. On prévoit compléter ce projet en 1978-79.

On a annulé les sessions formelles prévues pour sensibiliser les gérants aux attitudes prédominantes face aux femmes au travail. Plutôt, le ministère a décidé d'intégrer la question d'EAEF aux cours ministériels déjà établis, tels séminaires d'orientation ou sessions de renseignements sur le processus de planification des ressources humaines ou le processus d'identification des besoins de formation.

La division des services au personnel a envoyé les lignes directrices et les procédures aux surveillants quant à l'identification des besoins de formation. Des comités de formation et de perfectionnement ont été établis dans chaque bureau et chaque région afin de réviser et



1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère rapporte que la proportion totale d'hommes et de femmes au ministère est demeurée relativement stable quoique la proportion des femmes ait baissé légèrement de deux pour cent à cause de réductions dans la catégorie du soutien administratif. Les femmes ont augmenté de un pour cent dans le groupe ES mais on note peu de gains dans la catégorie administrative et du service extérieur, soit deux pour cent dans le groupe C0, sept pour cent dans le groupe C5 et quatre pour cent dans le groupe PE.

Tel que prévu dans le plan quinquennal, le ministère souligne la nomination d'un coordonnateur à temps plein et d'un représentant du programme dans chaque région. La nomination du coordonnateur a autorisé l'établissement d'un comité d'EAEF au sein de la direction du personnel dont le mandat est de diriger et coordonner le développement des divers projets de formation et de perfectionnement, d'identifier les personnes ressources qualifiées pour donner les différentes sessions de formation, de diriger et coordonner la production de matériel de renseignements tels brochures, affiches, bulletins, de participer au centre de renseignements sur l'orientation de carrière pendant les sessions où l'on documente les employés, d'évaluer la qualité des projets d'EAEF initiés par la division du personnel. Parmi les activités du comité on peut souligner entre autres qu'il a participé à l'élaboration d'une formule devant être remplie par chaque employé. Cette formule doit servir de données de base pour l'analyse et la planification des ressources humaines. Ce comité a également produit un manuel décrivant le groupe PM tel qu'il s'applique au ministère ainsi que les possibilités de formation et de perfectionnement et le processus de planification de carrière; les membres du comité ont servi de personnes-ressources dans les ateliers de planification de carrière et l'on surveille les procédures touchant le personnel quant à chaque fonction spécialisée. Un budget pour 1978-79, a été prévu pour les publications et pour équiper le centre de renseignements de carrière. Le comité de gestion a autorisé l'attribution de 10



CONSEIL DU TRÉSOR CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATÉGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre		Septembre	
	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
Haute direction	67	4	94.4	5.6	79	3	96.3	3.7	88	3	96.7	3.3
Scientifique et professionnelle	54	3	94.7	4.2	51	7	87.9	12.1	47	12	79.7	20.3
Administration et du service extérieur	300	67	81.7	18.3	294	83	78.0	22.0	341	101	77.1	22.9
Technique	5	8	38.5	61.5	3	4	42.9	57.1	7	5	58.3	41.7
Soutien administratif	40	187	17.6	82.4	21	199	9.5	90.5	30	226	11.7	88.3
Exploitation	4	-	100.0	-	3	-	100.0	-	5	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	470	269	63.6	36.4	451	296	60.4	39.6	518	347	59.9	40.1

Source: Données ministérielles

On conservera le répertoire des femmes prometteuses occupant des postes inférieurs à leurs possibilités et l'on insistera davantage sur l'avancement des femmes de la catégorie du soutien administratif. On s'attend à ce que les Directions déterminent les affectations de perfectionnement et de roulement, et l'on fera le nécessaire pour tenir compte de la candidature de femmes à ces postes. Enfin, les objectifs du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme seront intégrés au processus de planification des ressources humaines.

Le ministère a non seulement établi des buts annuels pour chacun des principaux groupes professionnels, mais aussi modifié ses objectifs quinquennaux. En général, les objectifs numériques ont été augmentés, sauf en ce qui concerne le groupe FI où les transferts de postes ont entraîné une diminution appréciable de l'augmentation totale du groupe. Il convient de remarquer, à cet égard, que le ministère a l'intention d'ajouter cinq emplois aux effectifs du groupe SX, six à ceux du groupe AS et 10 à ceux du groupe PE.

venues s'ajouter au groupe ES, leur taux de participation passant ainsi de 12.1 pour cent qu'il était l'an dernier, à 20.3 pour cent. En ce qui concerne les principaux groupes professionnels de la catégorie administrative et du service extérieur, la nomination de dix nouvelles femmes à des postes du groupe AS a porté de 27.1 à 30.4 pour cent la représentation globale des femmes. Trois femmes et 29 hommes sont venus s'ajouter au groupe FI, de sorte que la représentation des femmes est passée de 20.7 pour cent, taux de 1976, à 16.7 pour cent. Même si le ministère a embauché deux des cinq femmes qui avaient présenté leur candidature lors de concours ouverts, il n'y a eu aucune augmentation du nombre de femmes occupant des postes du groupe PE; toutefois, sept hommes sont venus s'ajouter à ce groupe. Pour ce qui est du groupe CR, la représentation des femmes est actuellement de 74.3 pour cent, comparativement à 78.7 pour cent l'an dernier.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le ministère s'est fixé cinq objectifs pour l'année 1978-79.

De plus, les directions ont élaboré leurs propres plans d'action en se fondant sur leurs perceptions particulières et sur leurs besoins administratifs.

On prendra d'autres mesures plus concrètes encore pour améliorer et assurer l'engagement des gestionnaires. Les gestionnaires ont tous participé à l'élaboration des buts des directions en ce qui a trait à l'accroissement de la participation des femmes, et la division du personnel fournira les données nécessaires aux fins des examens réguliers sur l'avancement des travaux. Le ministère se propose de lancer des activités ayant pour but de mieux faire connaître aux employés le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. La division centrale du personnel mettra des renseignements pertinents à la disposition des directions, lesquelles sont responsables des mécanismes de diffusion et de remontée d'information.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

En 1977-78, le Secrétariat avait fixé cinq objectifs à l'égard de ses programmes: assurer l'engagement des gestionnaires et la sensibilisation des employés aux objectifs des programmes; dépister les femmes prometteuses occupant actuellement des postes au-dessous de leurs possibilités; créer des programmes de perfectionnement de manière à augmenter les chances d'avancement des femmes; et enfin dépister et éliminer les pratiques discriminatoires du processus de dotation.

Le Secrétariat signale que ses plans d'action ont connu un succès partiel. Les mesures essentielles ont été prises pour informer les gestionnaires supérieurs sur les plans d'action; toutefois, on a retardé la communication des objectifs des programmes au personnel en général, parce que l'information hâtive pourrait donner lieu à des attentes qu'il ne serait pas possible de satisfaire actuellement. On a préparé un répertoire des employés féminins mais aucun programme de perfectionnement n'a été mis sur pied à leur intention. Selon le ministère, l'absence de postes nuit grandement à la création de programmes de perfectionnement.

Un concours interne a eu lieu visant à découvrir, dans le personnel de soutien, des employés capables d'occuper des postes des groupes AS et PE. Bien que des femmes se soient qualifiées au concours, aucune n'a accepté de poste et ce sont des hommes qui obtinrent les deux affectations disponibles.

Le ministère signale que le système de dotation ne semble comporter aucune pratique discriminatoire. Les femmes participent activement aux concours et sont jugées aptes dans une proportion comparable à celle des hommes.

Les résultats obtenus dans le cadre de l'accroissement de la représentation des femmes varient d'un groupe professionnel à l'autre. Dans le cas du groupe des SX, le nombre d'hommes est passé de 79 à 88, tandis que le nombre de femmes est resté à trois. Cinq femmes sont



CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TELECOMMUNICATIONS CANADIENNES

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	4	-	100.0	-	6	-	100.0	-	5	1	83.3	16.7
Scientifique et professionnelle	16	1	94.1	5.9	43	2	95.6	4.4	37	5	88.1	11.9
Administration et du service extérieur	122	35	77.7	22.3	131	42	75.7	24.3	142	48	74.7	25.3
Technique	18	9	66.7	33.3	19	6	76.0	24.0	15	6	71.4	28.6
Soutien administratif	44	138	24.2	75.8	38	146	20.7	79.3	39	139	21.8	78.2
Exploitation	3	-	100.0	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	207	183	53.1	46.9	238	196	54.8	45.2	239	199	54.6	45.4

Source: Inventaire de l'effectif

pourcentage d'hommes et de femmes recrutés au sein du CRTC par groupe et niveau, d'hommes et de femmes reclassifiés, de fonds destinés à la formation, selon le sexe, et le pourcentage d'hommes et de femmes participant aux cours de formation. Le CRTC mesurera les progrès relatifs réalisés (en termes de chiffres et de pourcent) en vue d'atteindre les objectifs fixés pour les divers groupes d'occupation. Le CRTC mettra sur pied, un système d'inventaire répertoriant le nom des femmes du personnel intéressées à poursuivre leur carrière. Cet inventaire servira d'outil aux gestionnaires afin qu'ils accordent l'attention nécessaire aux femmes du personnel de soutien dans le cadre d'activités donnant lieu à l'avancement de la carrière ou à une expérience de formation entreprises pour répondre aux besoins de l'organisation. Cet inventaire fera état de données relatives aux antécédents scolaires, aux compétences et aux connaissances acquises, à l'évaluation du rendement et du potentiel aux fins de perfectionnement. De plus, dans le but d'aider les femmes du personnel à planifier leur carrière, le Conseil exposera aux employées intéressées les façons de rencontrer leurs objectifs de carrière en organisant des sessions d'information ayant trait à la planification de la carrière, au système de recrutement dans la Fonction publique, à la façon de remplir une demande d'emploi et à la préparation à l'entrevue de sélection. La seule modification apportée à l'objectif initial a trait au groupe des PE. En raison d'une réduction des années-personnes (soit une baisse de quatre par rapport à un total de 11), l'objectif du CRTC vise à obtenir au moins deux employées classifiées dans le groupe des PE à la fin de la période de cinq ans, au lieu de trois.

Les objectifs fixés pour 1978-79 sont les suivants: veiller à ce que l'on tienne compte des femmes lors de la dotation en personnel; s'assurer que les candidates font l'objet d'un examen attentif dans les cas où les possibilités d'emploi découlent de la révision des structures organisationnelles; fournir des possibilités de formation adaptées au personnel désigné. Afin de mesurer ces objectifs, le CRTC évaluera le

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le CRTC a effectué une analyse approfondie des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs quinquennaux, et ce pour la plupart des groupes (14 au total). Il a atteint les objectifs quinquennaux pour ce qui est de cinq groupes. Des progrès ont été réalisés dans tous les groupes, sauf ceux des CO et LA. On a réduit l'envergure de l'objectif concernant le groupe des PE en raison d'une diminution des années-personnes.

visent les gestionnaires de niveau inférieur de classification. Le CRTC a effectué une analyse approfondie des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs quinquennaux, et ce pour la plupart des groupes (14 au total). Il a atteint les objectifs quinquennaux pour ce qui est de cinq groupes. Des progrès ont été réalisés dans tous les groupes, sauf ceux des CO et LA. On a réduit l'envergure de l'objectif concernant le groupe des PE en raison d'une diminution des années-personnes.

Le CRTC souligne qu'il ne réussira probablement pas, au cours des cinq années du programme de l'EAEF, à faire l'équilibre entre les hommes et les femmes, tant du point de vue du nombre de participants que du coût moyen par participant, étant donné que les cours à l'intention des gestionnaires ayant un niveau de classification intermédiaire ou supérieur sont, dans la plupart des cas, plus coûteux que ceux qui visent les gestionnaires de niveau inférieur de classification. Le CRTC souligne qu'il ne réussira probablement pas, au cours des cinq années du programme de l'EAEF, à faire l'équilibre entre les hommes et les femmes, tant du point de vue du nombre de participants que du coût moyen par participant, étant donné que les cours à l'intention des gestionnaires ayant un niveau de classification intermédiaire ou supérieur sont, dans la plupart des cas, plus coûteux que ceux qui visent les gestionnaires de niveau inférieur de classification.

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES  
TELECOMMUNICATIONS CANADIENNES

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le Conseil a connu un léger accroissement de la participation féminine, laquelle est passée de 45.2 à 45.4 pour cent, soit une augmentation d'un homme et de trois femmes. La présence d'une femme dans la catégorie de direction a modifié la proportion, qui est passée de zéro à 16.7 pour cent. Les variations du taux de participation des femmes observées dans les autres catégories sont les suivantes: ce taux est passé, dans la catégorie scientifique et professionnelle, de 4.4 à 11.9 pour cent en raison de l'augmentation de trois femmes et de la perte de cinq hommes; dans celle de l'administration et du service extérieur, de 24.3 à 25.3 pour cent; dans la catégorie technique, de 24.0 à 28.6 pour cent en raison de la diminution du nombre des employés; dans celle du soutien administratif, de 79.3 à 78.2 pour cent; la catégorie de l'exploitation ne compte pas encore de femme.

Dans le cadre de ses plans d'action pour 1977-78, le CRTC s'était fixé quatre objectifs qui consistaient à élaborer une "technique de planification de la carrière" à l'intention de groupes cibles déterminés, à fournir des programmes de formation interne afin d'aider les femmes à organiser et à faire avancer leur propre carrière, à s'assurer que tous les gestionnaires et directeurs du personnel s'occupant de dotation sont bien renseignés sur les objectifs du programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, et à faire en sorte qu'on étende les zones de concours afin de tenir compte de toutes les candidates intéressées et compétentes. Le CRTC a fourni des données détaillées sur le nombre de postes comblés par des femmes. Parmi les employés qui ont soumis leur candidature à des postes, mis à part le groupe des ST, 38 femmes (ou 46 pour cent) sur un total de 82 candidats ont été choisies. On n'a pas mis en oeuvre de processus systématique et intégré concernant la planification de la carrière et l'amélioration de l'avancement professionnel; toutefois, les gestionnaires ont affiché une attitude de compréhension et se sont montrés prêts à endosser cet objectif. On a réussi à



Les plans d'action n'ont pas été présentés.

COMMISSION DES LIBERATIONS CONDITIONNELLES DU CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre	Septembre	Pour cent		Nombre	Septembre	Pour cent		Nombre	Septembre	Pour cent	
Haute direction	17	3	85.0	15.0	16	3	84.2	15.8	21	5	80.7	19.2
Scientifique et professionnelle	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-	3	1	75.0	25.0
Administration et du service extérieur	34	13	72.3	27.7	38	24	61.3	38.7	44	27	61.9	38.0
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soutien administratif	28	104	14.8	85.2	16	123	11.5	88.5	17	133	11.3	88.7
Exploitation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	70	120	36.8	63.2	71	150	32.1	67.9	85	166	33.8	66.1

Source: Données ministérielles

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le plan de travail prévu par la Commission pour 1978-79 assure la continuité des plans d'action précédents et se fonde principalement sur une identification systématique des femmes qualifiées et intéressées à assumer de plus grandes responsabilités, une planification appropriée d'un plan de carrière, et une identification sûre des programmes de formation pertinents.

Ce plan de travail s'applique surtout au groupe WP et à la catégorie du soutien administratif, et s'engage à utiliser les stages du type SOD ainsi qu'un système de surveillance pour assurer sa réalisation. Pour atteindre ces buts la Commission veut établir des dossiers sur les ressources humaines, refaire le formulaire d'évaluation, élaborer, faire approuver et mettre en oeuvre un programme complet d'évaluation, établir un système simple de données comportant les éléments les plus importants et offrant la possibilité de sélection de données et élaborer un programme de formation qui (tenant compte du programme d'EAEF) identifie les besoins de formation, fournit des programmes de formation et en évalue les résultats.

En ce qui à trait aux différentes étapes prévues par leur plan quinquennal il s'agira cette année pour la Commission de mettre l'accent sur la mise sur pied, à l'intérieur de ses propres cadres, de programmes ou stages SOD - AT. Ce qui devrait rendre possible la création de sept postes de formation répartis sur la période de cinq ans. La Commission étudiera la possibilité de modifier la structure organisationnelle du groupe WP afin de créer des postes WP aux trois premiers niveaux. La Commission veut augmenter la représentativité des femmes WP-5 de deux postes à quatre postes et vise à nommer une femme au poste WP-6 d'ici la fin du plan quinquennal.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Pour l'année 1977-78, la Commission, en ce qui regarde l'application de la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, avait deux préoccupations principales. La première était celle d'augmenter la représentation des femmes dans les groupes WP et PE, étant donné la structure de l'organisme. La deuxième était celle de permettre aux femmes de la catégorie du soutien administratif d'accroître leurs possibilités de développement de carrière en élargissant leur domaine de compétence, par différents programmes ou diverses activités de formation. Parmi ses objectifs, la direction du personnel avait comme but de formation, un cours sur le curriculum vitae; trois cours ont été donnés jusqu'à maintenant dont un au bureau régional de Kingston. La Commission a eu un seul poste à combler dans le groupe WP à son bureau central et trois postes à combler dans ses bureaux régionaux. Une femme a été choisie pour combler un poste WP-5 dans un des bureaux régionaux, portant ainsi le nombre total de WP-5 à trois femmes. Quant au groupe PE, la nomination (par intérim) d'une CR-4 à un poste de PE-1 et sa participation au cours "Introduction à la gestion du personnel" laisse prévoir, on pourrait le croire, un progrès sensible de la représentation des femmes.

Les dispositions mises sur pied pour la catégorie du soutien administratif, bien que pas aussi significatives qu'elles pourraient sembler l'être à prime abord, accusent un gain important des possibilités réelles de promotion pour les femmes de cette catégorie. En effet, sur un total de 11 concours ouverts à la catégorie, deux postes ont été comblés par des femmes (PM-2 au bureau central et AS-1, au bureau régional) un poste OM-1 a été comblé par une SCV-2 qui a pu solliciter le poste grâce à sa participation antérieure à un stage SOD; sans oublier la nomination d'une CR-4 à un poste PE-1 (ci-dessus mentionné).



COMMISSION MIXTE INTERNATIONALE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976*				1978 Mars			
	Nombre	Septembre	Pour cent		Nombre	Septembre	Pour cent		Nombre	Femmes	Hommes	Femmes
Hommes												
Femmes												
Haute direction									5	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle									13	-	100.0	-
Administration et du service extérieur									3	-	100.0	-
Technique									5	-	100.0	-
Soutien administratif									5	15	25.0	75.0
Exploitation									-	-	-	-
Autre									-	-	-	-
TOTAL									31	15	67.4	32.6

Source: Données ministérielles

\* Données non disponibles

exhaustive ayant trait au programme de formation sera entreprise afin de fournir au personnel la possibilité d'assister à des cours dans le but d'accroître leur compétence personnelle et professionnelle. Une aide financière sera accordée lorsqu'elle sera jugée nécessaire. La Commission signale qu'elle appuie la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et tiendra compte des femmes faisant partie de son personnel et susceptibles d'être promues à des postes plus élevés. La Commission appliquera également la politique d'EAEF lors du recrutement en vue de remplir les postes vacants. La Commission fait remarquer toutefois, qu'elle n'a pas reçu de délégation de pouvoir visant le recrutement et les procédures de recrutement sont celles de la Commission de la Fonction publique. La Commission indique que des objectifs numériques ne pourront pas être établis avant que l'étude de dotation ne soit complétée. Ainsi les objectifs numériques et les plans d'action à long terme, jusqu'en 1982 seront préparés l'an prochain.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

La Commission mixte internationale se compose de six membres (dont trois sont nommés par le Gouvernement du Canada et trois par le président des Etats-Unis) et s'occupe de l'utilisation, l'obstruction et la diversification des eaux et des rivières limitrophes. Le Secrétariat canadien n'est pas grand, ne comptant que 46 employés. Les femmes représentent 32.6 pour cent de l'effectif total: 15 femmes sont employées dans la catégorie du soutien administratif et une bibliothécaire fait partie de la catégorie scientifique et professionnelle. Les catégories de la haute direction, administrative et du service extérieur, et technique se composent exclusivement d'hommes. La seule femme occupant un poste d'agent est une bibliothécaire (LS2). Dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent 37.5 pour cent du groupe CR. Les femmes occupent deux postes CR 3 et un poste CR 5, alors que les hommes occupent deux postes CR 2 et trois postes CR 5. Le groupe ST est composé de douze femmes. Un bureau régional est situé à Windsor (Ontario) et comprend des fonctionnaires tant américains que canadiens, le personnel de soutien étant composé principalement de Canadiens.

Le secrétariat signale qu'il est difficile de recruter des femmes, puisqu'à l'heure actuelle le personnel professionnel de la Commission est orienté vers la technique hydraulique et le contrôle de la qualité de l'eau, domaines où le nombre de femmes compétentes est limité. La Commission ne signale pas de variation en pourcentage dans la représentation des femmes par rapport à l'an dernier.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Pendant l'année 1978-79, la Commission coordonnera une étude des dossiers de dotation et de formation de la section canadienne. Cette étude fournira des données numériques ayant trait aux activités de dotation et aux programmes de formation qui ont eu lieu. La Commission assurera un service de surveillance en ce qui a trait aux concours afin de compiler des données sur le nombre de femmes qui ont posé leur candidature et leur cheminement dans le processus des concours. Une étude

# COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	19	1	95.0	5.0	25	1	96.1	3.9	30	1	96.0	4.0
Scientifique et professionnelle	872	915	48.8	41.2	840	830	50.3	49.7	835	915	48.0	52.0
Administration et du service extérieur	422	244	63.4	36.6	464	256	64.4	35.6	494	313	61.0	39.0
Technique	188	114	62.3	37.7	185	82	69.3	30.7	159	80	67.0	33.0
Soutien administratif	123	635	16.2	83.8	119	690	14.7	85.3	127	793	14.0	86.0
Exploitation	33	1	97.1	2.9	24	1	96.0	4.0	52	23	69.0	31.0
Autre												
TOTAL	1,657	1,910	46.5	53.5	1,657	1,860	47.1	52.9	1,700	2,133	44.0	54.0

Source: Direction du personnel



rencontrera chaque gestionnaire afin de lui souligner l'aspect de la population féminine dans les prévisions qu'il fait chaque année.

Le ministère rédigera un rapport sur le programme AT interne du ministère afin de sensibiliser la direction aux problèmes de ce programme puisque la catégorie du soutien administratif auquel s'adresse le programme constitue 25 pour cent de la population à la C.F.P.

Puisqu'on prévoit une transformation du service de la Direction générale de la formation linguistique de la C.F.P., le ministère continuera à organiser des sessions d'information pour les femmes ED-LAT et ED-EDS pour les sensibiliser aux programmes spéciaux.

aux niveaux intermédiaires et supérieurs dans les groupes AS, PE et CR. On note aussi une augmentation du nombre de femmes à tous les niveaux dans des groupes plus restreints tel les groupes FI, CS, SI, ES et PM.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Avec l'approche globale prise par le ministère en matière d'égalité d'accès le ministère trouve essentiel de rendre les gestionnaires conscients de leur rôle et de leurs attitudes face aux problèmes d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme afin de s'assurer de leur engagement. Pour ce faire, le ministère présentera dans chacune des Directions générales du ministère, y compris les régions, la série de films préparés par la direction générale du perfectionnement qui s'intitule "Un programme intégré de perfectionnement du personnel" qui vise à sensibiliser la gestion au programme d'égalité d'accès.

Le ministère prévoit mettre sur pied des comités qui réuniront des femmes de différents groupes et niveaux afin de les amener à participer au programme d'égalité d'accès dans le ministère en formulant des recommandations concrètes selon leurs besoins.

Afin d'amener les régions à participer au programme d'égalité d'accès à l'emploi le ministère prévoit organiser dans les régions des sessions de présentation de certaines séquences de la série "Un programme intégré de développement du personnel", organiser des comités régionaux de femmes afin qu'elles identifient les problèmes qui leur sont particuliers, fournir de la documentation aux responsables des régions afin qu'ils puissent mettre sur pied des petits centres d'information sur le programme d'égalité d'accès.

Le ministère s'assurera de la présence, comme membre permanent, de la coordonnatrice du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme à tout comité formé dans le but d'élaborer la politique de formation et les mécanismes qui s'y greffent afin qu'on tienne compte de la politique d'égalité d'accès.

Le ministère prévoit remanier le guide Préparation des rapports incidences-moyens par les gestionnaires afin d'obliger davantage les gestionnaires à se pencher sur la question d'égalité d'accès. On

programme d'orientation des carrières. En plus, tous les agents de liaison du programme POC ont eu une séance d'information sur la politique d'égalité et furent encouragés à stimuler la population féminine compétente et intéressée. Au 1er décembre 1977, 62 LAT-01 avaient participé au programme POC durant l'année, dont 30 femmes, et 12 LAT-02 y avaient participé dont cinq femmes. Le sous-groupe EDS constitue un bassin intéressant de femmes diplômées car 92 des 231 EDS sont des femmes soit 40 pour cent. Le ministère a donc voulu sensibiliser les femmes aux divers programmes spéciaux leur permettant de progresser dans les structures actuelles. On retrouve deux participantes EDS au programme POC sur quatre participants et quatre participantes, dont deux viennent des sous-groupes EDS et LAT, au programme CAP sur neuf participants. Comme le groupe PE représente 12 pour cent de la population de la C.F.P., le ministère a effectué une étude sur les employés du groupe PE afin de déterminer le temps passé dans le ministère et de savoir comment ils orientent leur carrière. D'après cette étude on note que 81 pour cent des PE sont à la C.F.P. depuis moins de 5 ans, 38 pour cent des PE sont au niveau 3, 51 pour cent des PE se situent dans le groupe d'âge de 25 à 35 ans. Ces données semblent indiquer que la C.F.P. sert de passage dans le plan de carrière des PE mais le ministère ne rapporte aucune donnée sur la source ou l'aboutissement des PE. Comme 25 pour cent de la population totale du ministère est constituée de la catégorie du soutien administratif un choix fut fait qui améliorera la situation du programme spécial s'adressant au soutien administratif. La haute gestion s'est engagée à mettre sur pied un programme AT interne pour le soutien administratif. 255 employés ont fait une demande et 12 candidats ont réussi l'examen écrit et l'entrevue. Ces 12 candidats rempliront de nouvelles fonctions au cours de l'année 1978-79 comme stagiaires internes à des postes de AS ou de PE. Les plans de l'année dernière n'ayant pas inclus de buts numériques, le ministère a fixé des buts numériques de représentation pendant l'année pour les groupes PE, AS, FI et CS puisque ces quatre groupes professionnels représentent l'essence même de la population du ministère. Il note des pourcentages d'augmentation considérable et cela

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-1978

La Commission de la Fonction publique a choisi une approche globale pour la politique d'égalité d'accès et cette approche est intégrée à la mise sur pied dans le ministère d'une politique de planification de main d'œuvre. La proposition d'une approche à la planification et à la gestion des ressources humaines a été acceptée par le ministère; on y retrouve l'orientation recommandée en matière de planification et tous les éléments qui doivent s'y greffer telle la politique d'égalité d'accès. Pour participer à la création des instruments de contrôle de la planification de la main-d'œuvre il est prévu que chaque gestionnaire fera ses propres prévisions en matière de planification de main d'œuvre et d'égalité d'accès. Dans un premier temps les gestionnaires ont participé à un exercice de planification des ressources humaines dans lequel la dimension égalité d'accès était incluse. Sur l'égalité d'accès, les gestionnaires ont accepté la formation durant l'année à venir de comités dans chacune des directions générales qui permettraient de réunir des femmes de différents groupes et niveaux pour les amener à participer activement à l'égalité d'accès.

Le ministère n'a pas atteint son objectif de redéfinir les paramètres de la politique de formation pour assurer une participation adéquate des femmes à ce secteur. Les bases d'une politique de formation ministérielle ne sont pas encore mises sur pied quoique la division des Ressources humaines travaille à intégrer une politique de formation ministérielle au processus global de planification des ressources. La politique de formation élaborée tiendra compte de la politique d'égalité d'accès.

Comme les employés du Bureau des langues représentent un bassin important de femmes diplômées et aptes à accéder à des postes comportant plus de responsabilités, par exemple les sous-groupes ED-LAT et ED-EDS où 52.7 pour cent des employés sont des femmes. Le ministère rapporte s'être assuré de la présence du responsable de la politique d'égalité d'accès aux réunions de sensibilisation des LAT en vue du



COMMISSION D'APPEL DE L'IMMIGRATION

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976*				1978 Mars			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction									8	5	61.5	38.5
Scientifique et professionnelle									-	1	-	100.0
Administration et du service extérieur									15	1	93.8	6.2
Technique									-	-	-	-
Soutien administratif									13	29	31.0	69.0
Exploitation									-	-	-	-
Autre									-	-	-	-
TOTAL									36	36	50.0	50.0

Source: Données ministérielles

\* Données non disponibles

## COMMISSION D'APPEL DE L'IMMIGRATION

### 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

La Commission est un petit organisme autonome (72 employés) qui relève directement du ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Elle n'a jamais présenté de plan d'action auparavant. La Commission

indique que cinq (5) nominations par décret du conseil (sur un total de

treize (13) sont occupées par des femmes. De plus, la Commission indique

que 50 pour cent des employés sont des femmes; cependant, la plupart

d'entre elles occupent des postes de la catégorie du soutien administratif.

Au sein de la catégorie administrative et du service extérieur, les

hommes occupent quinze des seize postes d'agents. L'unique femme de

cette catégorie est une employée AS de niveau 1. La catégorie scientifique-

que et professionnelle est composée d'une seule employée, dans le groupe

LA. Chose surprenante, on indique que la catégorie du soutien administratif

compte 32 pour cent d'hommes au sein du groupe ST; toutefois, les huit

titulaires masculins se trouvent dans le prestigieux sous-groupe des

sténographes de tribunal. La Commission précise que la structure de

l'organisation restreint beaucoup les voies d'avancement internes.

### 2. PLANIFICATION: 1978-79

Pour la prochaine année, on ne prévoit qu'une seule activité

globale qui ne comporte pas de plans ou d'objectifs numériques à long

terme. On encouragera les secrétaires supérieures à devenir sténo-

graphes de tribunal, et l'on offrira aux employés de la Commission la

chance de participer aux programmes d'orientation et de perfectionnement

professionnel mis en oeuvre par les autres ministères (par exemple, la

Commission de la Fonction publique, le ministère de l'Emploi et de

l'Immigration). Etant donné que les chances d'avancement professionnel

sont assez limitées au sein de la Commission, on invitera les employés à

poser leur candidature à des concours ouverts.

COMMISSION CANADIENNE DES TRANSPORTS

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Nombre	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	14	-	-	100.0	14	-	100.0	-	13	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	157	9	94.6	5.4	155	11	93.4	6.6	165	13	93.0	7.0
Administration et du service extérieur	169	28	85.8	14.2	175	35	83.3	16.7	187	47	80.0	20.0
Technique	58	7	89.2	10.8	58	12	82.9	17.1	55	13	81.0	19.0
Soutien administratif	74	271	21.5	78.5	82	272	23.2	76.8	76	300	20.0	80.0
Exploitation	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	1	-	100.0	-
Autre												
TOTAL	474	315	60.1	39.9	486	330	59.6	40.4	484	373	56.5	43.5

Source: Inventaire des ressources humaines

niveaux d'admission dans les groupes des catégories scientifique et professionnelle, et administrative et du service extérieur, afin d'accroître la possibilité de recruter des femmes qui ne possèdent pas l'expérience nécessaire pour occuper ces postes aux niveaux actuels. On favorisera l'évolution de la carrière en créant des postes intermédiaires au sein de l'organisation, et la Commission mettra en oeuvre un système de mutation interne applicable à tous les groupes professionnels. Des buts numériques ont été établis pour 1978-79. On tentera de recruter deux femmes dans chacun des groupes ES, AS, PE et SI; on tentera également de recruter cinq femmes dans le groupe PM et une dans le groupe FI.

La Commission a élaboré un plan quinquennal qui met l'accent sur un programme d'orientation professionnelle, de formation et de perfectionnement. On formera un comité d'EAEF et on distribuera les renseignements ayant trait à ce programme aux gestionnaires axiaux. Dans le cadre de l'évolution des carrières les efforts porteront sur la création de postes de niveaux d'admission, les affectations rotatives, les concours internes et la révision du système d'évaluation du rendement. Un projet important consistera en l'élaboration, en collaboration avec l'Université de la Colombie-Britannique, d'un programme d'enseignement en transports.



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

L'effectif de la Commission s'est accru de 41 employés depuis le dernier rapport et comprend maintenant 857 employés. La proportion de femmes dans cet effectif est passée de 40.4 à 43.5 pour cent. Des 41 nouveaux employés, 28, soit 68.3 pour cent, sont des femmes de la catégorie du soutien administratif. La Commission reconnaît que la catégorie scientifique et professionnelle est un secteur où les femmes sont gravement sous-représentées: seulement treize (soit sept pour cent) des employés sont des femmes. Sept des 24 groupes professionnels que l'on retrouve à la Commission ne sont composés que d'hommes; c'est également le cas de la catégorie de direction (SX). Dans les autres groupes la proportion de femmes est très peu élevée et souvent concentrée aux niveaux subalternes. Le groupe CR fait exception; 66 pour cent de l'effectif de ce groupe est composé de femmes et 69 pour cent des employés des niveaux CR4 et CR6 sont des femmes. La Commission a connu quelques succès dans la création de postes intermédiaires entre le groupe CR et la catégorie administrative et du service extérieur.

Ce qui limite grandement l'embauchage et l'avancement de femmes à la Commission, c'est le manque d'expérience connexe aux chemins de fer, expérience qui est un préalable à la plupart des emplois dans les catégories de l'exploitation et scientifique et professionnelle. Dans d'autres groupes (par exemple, AS et PM), des postes de perfectionnement ont été créés afin d'offrir de nouvelles possibilités aux femmes.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

On a confié la responsabilité de la coordination du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme de la Commission à un poste de PE-2. On fera une étude des marchés du travail relativement aux groupes professionnels où il a été difficile de recruter des femmes (par exemple, vérification, économique, génie). On créera des postes de

LE BUREAU DU DIRECTEUR GENERAL DES ELECTIONS

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	4	-	100.0	-	5	-	100.0	-	5	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration et du service extérieur	7	3	70.0	30.0	7	3	70.0	30.0	7	4	63.6	36.4
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
Soutien administratif	3	11	21.4	78.6	2	13	13.3	86.7	2	15	11.8	88.2
Exploitation	7	-	100.0	-	8	-	100.0	-	8	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	21	14	60.0	40.0	22	16	57.9	42.1	22	20	52.4	47.6

Source: Services d'administration et du personnel

AS. Le taux de roulement était faible; toutefois, un certain courant de cessations d'emploi pour fins de retraite permettra d'atteindre dans la période 1978-1982 une représentation qui correspondrait au nombre de femmes disponibles, intéressées et compétentes.

Quant à ce qui touche l'absence de représentation féminine dans la catégorie de l'exploitation (groupes GS-STs et GL-MDO) le Bureau a identifié la nécessité de suivre le courant établi par les bons employeurs tant dans le secteur public que privé et ainsi offrir des changes égaux d'accès à l'emploi dans ces domaines d'occupations traditionnelles réservées aux hommes. Un effort sera fait en vue de corriger la situation par le truchement de la sélection du personnel, dans la mesure où l'on pourra identifier des candidates disponibles.

professionnels et d'améliorer la répartition par niveau dans le groupe moyens de maintenir une juste représentation féminine dans les groupes Les plans à long terme du Bureau portent à la fois sur les

évaluation rigoureuse lui permettra d'obtenir des résultats concrets. faible au niveau de la gestion intermédiaire, et que seule une planification rigoureuse réduira d'emplois et du taux de roulement particulièrement signalé qu'il a élaboré ce programme en tenant compte du nombre relatif promotion professionnelle et afin de les y encourager. Le ministère femmes ont des chances égales de participer plus activement à leur en matière de formation et de perfectionnement afin de s'assurer que les activités, le ministre poursuivra l'examen de ses pratiques et programmes à long terme du programme du ministère. Dans le cadre de sa seconde pratiques en matière de gestion du personnel, conformément aux objectifs gestions au fur et à mesure des vacances. En outre, on examinera les deux sexes jouissent des mêmes possibilités d'avancement à des postes de besoins en personnel afin de s'assurer que les employés qualifiés des grands programmes pour 1978-79. Le premier consiste à examiner les Le Bureau du Directeur général des élections a prévu deux

## 2. PLANIFICATION: 1978-1979

de toute trace de discrimination. Les livres d'appui et les formules électorales sont maintenant dénués bureau se dit convaincu que la nouvelle loi électorale ainsi que tous Canada, les directives, les formules et les publications électorales; le éliminer les aspects discriminatoires existant dans la loi électorale du dernière, le ministère a activement poursuivi son programme visant à 12 employés qui suivaient des cours de formation. Au cours de l'année observée en 1976-77, alors que les femmes constituaient 33 pour cent des participation totale pour 1977-78 se compare favorablement à la situation offerts par des sources autres que celles de la fonction publique. La cours ou aux séminaires parrainés par la CFP et à ceux qui ont été un nombre égal de jours-personnes dans chaque groupe, ont participé aux total, 18 employés, répartis équitablement selon le sexe et représentant financières et accorder la priorité aux objectifs opérationnels. Au s'il a dû, au cours de l'année à l'étude, se conformer à des restrictions



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-1978

Le Bureau du Directeur général des élections a pour objectifs de permettre aux Canadiens qui ont le droit de vote, d'élire les membres de la Chambre des communes et des Conseils du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, et de veiller à ce que les dispositions concernant les dépenses d'élections de la Loi électorale du Canada soient respectées. Il s'agit d'un petit ministère qui ne comprend que 42 employés appartenant pour la plupart (17) à la catégorie du soutien administratif. Les femmes représentent 44.6 pour cent de la population totale et figurent en nombre satisfaisant dans toutes les catégories, sauf celles de la direction (cinq postes) et de l'exploitation (huit postes) dont les postes sont occupés exclusivement par des employés de sexe masculin. L'examen de la répartition d'employés dans la catégorie administrative et du service extérieur révèle que la proportion des femmes est satisfaisante dans le groupe le plus important (AS) et que la répartition est relativement bonne: sur les huit postes dans ce groupe, les femmes en occupent trois. Dans la catégorie du soutien administratif, toutefois, les femmes sont sur-représentées; elles constituent 88.2 pour cent de cette catégorie. Depuis 1975, la représentation féminine dans cette catégorie s'est accrue d'environ 10 pour cent; les femmes occupent maintenant les sept postes ST et huit des 10 postes CR.

Le principal objectif du Bureau, en ce qui a trait au programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, consiste à offrir, aux femmes comme aux hommes, des possibilités égales de carrière. Le ministère signale qu'il a réalisé des progrès au cours de la dernière année pour ce qui est de la répartition équilibrée des employés, selon le sexe, aux divers niveaux de gestion. Bien que les femmes ne soient pas représentées au niveau de la haute direction, il y a eu amélioration notable de la représentation féminine, tant en chiffres absolus qu'au prorata du nombre d'employés masculins au niveau de la gestion intermédiaire. Le ministère signale qu'il a habituellement réussi à satisfaire les besoins spéciaux en matière de formation et ce, à la demande des employés, même

# BUREAU DU CONSEIL PRIVE ET BUREAU DES RELATIONS FEDERALES - PROVINCIALES

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	28	2	93.3	6.7	28	2	93.3	6.7	29	2	93.5	6.5
Scientifique et professionnelle	6	3	66.7	33.3	10	4	71.4	28.6	5	2	71.4	28.6
Administration et du service extérieur	58	23	71.6	28.4	60	31	65.9	34.1	63	24	72.4	27.6
Technique	1	2	33.3	66.7	1	2	33.3	66.7	3	2	60.0	40.0
Soutien administratif	44	137	24.3	75.7	44	147	23.0	77.0	37	160	18.8	81.2
Exploitation	18	-	100.0	-	20	-	100.0	-	18	1	94.7	5.3
Autre												
TOTAL	155	167	48.1	51.9	163	186	46.7	53.3	155	191	44.8	55.2

Source: Listes de l'effectif

l'an prochain, c'est-à-dire quatre de plus que les trois qui s'y trouvent actuellement. Afin de faciliter cette augmentation, on prévoit un système de contrôle du processus d'identification et de présentation des candidats, un examen du mandat du BCP, et des relations accrues avec les programmes de dotation en personnel de la CFP.

Agents des services administratifs et du soutien: L'objectif quinquennal pour ce groupe est une représentation féminine de 50 pour cent. Pour l'an prochain, le BCP envisage de maintenir le niveau actuel de 35 pour cent et d'améliorer la compétence et l'avancement professionnels grâce à l'enrichissement des tâches et à l'orientation professionnelle. Afin de déterminer les aspirations de carrière et les besoins en matière de formation, un questionnaire doit être élaboré et les gestionnaires sont encouragés à utiliser plus efficacement les systèmes d'évaluation du rendement afin d'identifier les femmes qui manifestent des aptitudes et de les aider dans l'élaboration de plans de carrière.

Catégorie du soutien administratif et catégorie de l'exploitation: L'objectif pour ces catégories est axé vers l'amélioration de la compétence et de l'avancement professionnels grâce à l'enrichissement des tâches et à l'orientation professionnelle. Le BCP estime également que le fait de rendre les cadres supérieurs plus conscients de la situation des secrétaires et de les encourager, avec la Division du personnel, à élaborer des plans en vue d'améliorer l'emploi et les carrières de secrétariat, favorisera une meilleure utilisation des employés de soutien féminin. A cette fin, l'activité pour ce groupe sera la même que pour les agents des services administratifs et du soutien.

#### Bureau des relations fédérales-provinciales

A l'exception des objectifs en pourcentage, les objectifs et plans d'action du BRFP sont les mêmes que ceux du BCP. L'objectif de la représentation féminine pour les agents permuteurs est de 20 pour cent (25 pour cent au BCP). On n'a pas fixé d'objectif pour les agents des services administratifs et du soutien. Dans tous les autres cas, les programmes prévus sont identiques.

Agents permuteurs: pour l'année prochaine, le BCP maintiendra un objectif de 10 pour cent de femmes dans le groupe SX, ce qui représente également son objectif quinquennal pour cette catégorie. Dans les groupes PM et ES (qui, avec le groupe SX, forment le groupe des agents permuteurs), on prévoit une représentation féminine de 25 pour cent pour

#### Bureau du conseil privé

#### 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le BRFP compte 64 employés dont 54.7 pour cent sont des femmes, en raison surtout d'un taux de participation féminine de 93.1 pour cent dans la catégorie du soutien administratif. Malgré l'addition d'un employé au groupe SX pour un total de 13, on n'a pu atteindre l'objectif qui était d'ajouter une femme à ce groupe, uniquement composé d'hommes. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, il n'y a aucun changement depuis le dernier rapport: trois économistes dont deux hommes et une femme. Des 19 agents de la catégorie administrative et du service extérieur, sept (ou 36.8 pour cent) sont des femmes, et trois hommes ont été recrutés depuis un an. Le BRFP ne signale pas de mise en oeuvre précise des plans d'action approuvés l'an dernier, sauf un cours de formation en surveillance suivi par un employé masculin du BRFP.

#### Bureau des relations fédérales-provinciales

Un cours de formation interne en surveillance a eu lieu en février 1978; 11 agents des services administratifs et du soutien, dont quatre femmes, y ont participé. On ne signale pas d'activité officielle relativement à l'objectif d'élaborer des plans en vue d'améliorer l'emploi et les carrières de secrétariat bien que le Bureau signale une prise de conscience de la nécessité de prendre des mesures dans ce domaine.

cent. L'exploitation, dont l'effectif était antérieurement masculin à 100 pour une représentation féminine de 5.3 pour cent dans la catégorie de pour atteindre 81.2 pour cent. Le recrutement d'une messagère a créé administratif, la participation féminine a augmenté de 4.2 pour cent effectifs de la catégorie technique. Dans la catégorie du soutien



## BUREAU DU CONSEIL PRIVE ET BUREAU DES RELATIONS FEDERALES-PROVINCIALES

### 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-1978

Le Bureau du Conseil privé, composé de 282 employés, et le Bureau des relations fédérales-provinciales comptant 64 employés, ont choisi d'évaluer séparément leurs activités d'EAEF et leurs programmes futurs bien que les statistiques sur la représentation féminine dans les deux organismes soient presque identiques; en effet, les femmes représentent 55.3 pour cent des employés du BCP et 54.7 pour cent de ceux du BRFP. La composition unique du personnel de ces deux bureaux a également entraîné la division des programmes en trois groupes: les agents permutants, les agents des services administratifs et du soutien et les catégories du soutien administratif et de l'exploitation. Soixante-dix-sept postes sur un total de 346 sont "permutants"; 11.7 pour cent de ces postes sont occupés par des femmes. Bien qu'ils soient considérés comme des postes de perfectionnement, le détachement à ces postes ne constitue pas une préparation à un avancement professionnel interne puisque la période maximale de rotation est de quatre ans, et le plus souvent de trois ans ou moins. Ce groupe comprend 19 cadres de direction, 26 administrateurs de programme et trois économistes.

#### Bureau du conseil privé

L'objectif d'une représentation féminine de 10 pour cent de la catégorie de la haute direction a été atteint en septembre 1977, (10.5 pour cent). Cependant, le BCP signale qu'en janvier 1978, deux femmes ont été promues et puis ont quitté son service, et une femme a été promue de PM à SX. Les quatre hommes recrutés (deux mutations latérales, deux par concours) ont fait descendre la représentation féminine à 4.3 pour cent. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la représentation féminine est de 25 pour cent; il y a trois économistes masculins, soit une augmentation de un par concours, et une bibliothécaire. Les femmes représentent 25 pour cent de la catégorie administrative et du service extérieur et la majorité (17, ou 65 pour cent) se trouve aux trois premiers échelons du groupe. Les femmes forment 50 pour cent des

# COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976*				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	4	-	100.0	-					3	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	-	1	-	100.0					-	-	-	-
Administration et du service extérieur	23	13	63.9	36.1					28	15	65.1	34.9
Technique	-	-	-	-					-	-	-	-
Soutien administratif	3	12	20.0	80.0					3	20	13.0	87.0
Exploitation	-	-	-	-					-	-	-	-
Autre	-	-	-	-					-	-	-	-
TOTAL	30	26	53.6	46.4					34	35	49.3	50.7

Source: Données ministérielles

\* Données non disponibles

Les objectifs du plan quinquennal n'ont pas été modifiés. Le Bureau vise encore à obtenir un fonctionnaire féminin de la catégorie de haute direction et à porter la participation des femmes aux niveaux supérieurs (AS-6, AS-7, AS-8) jusqu'à 50 pour cent. Les femmes du groupe CR seront encouragées à passer au groupe AS. Le Bureau n'envisage pas d'apporter de grandes modifications au plan, bien que cela dépendra largement du programme du personnel qui sera établi au cours des prochains mois.

Les objectifs pour 1978 portent sur les points suivants:

accroître le nombre de femmes de niveau supérieur à AS-6, fournir des services d'orientation et de formation professionnelles au personnel de la catégorie du soutien administratif afin de permettre une progression vers le haut et de déterminer des candidats appropriés pour le groupe AS. En vue d'atteindre ces objectifs, le Bureau envisage de continuer à surveiller l'embauchage du personnel afin que les femmes soient bien représentées. Le Bureau prévoit également mettre sur pied un programme systématique de formation et de perfectionnement pour les femmes en vue de créer une pépinière d'où on pourrait tirer des candidates lors d'une promotion. Le Bureau compte mettre sur pied des services d'orientation professionnelle visant à aider le personnel de soutien féminin à se fixer des buts personnels. La nomination récente d'un conseiller en personnel permettra au Bureau de dresser une politique qui aidera les gestionnaires à déterminer les besoins en matière de formation et de les incorporer aux prévisions globales et à la planification de chaque division. On dispose des fonds nécessaires pour le programme de formation et de perfectionnement, et les cadres supérieurs appuient les buts du programme.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le Bureau avait 69 employés permanents en septembre 1977 avec une répartition presque égale d'hommes et de femmes. Toutefois, la majorité du personnel féminin se trouve dans les niveaux inférieurs et la représentation des femmes dans les niveaux de la direction est faible. Le Bureau s'était fixé trois objectifs pour 1977-78: 1)

surveiller l'embauchage du personnel afin de s'assurer d'un nombre suffisant de femmes; 2) planifier un programme de formation et de perfectionnement pour les employés de la catégorie du soutien administratif et pour ceux du groupe des services administratifs; 3) identifier des femmes compétentes pour un programme de roulement des affectations et d'orientation professionnelle. Le Bureau croit que le premier objectif a été réalisé du fait que des femmes ont été choisies lors de deux concours sur trois, aux niveaux CR-4 et AS-6. La Commission de la fonction publique n'a pu déterminer le nombre de candidates possibles dans le cadre d'un concours de SX-1.

Bien qu'il y ait eu un certain accroissement dans le Bureau, c'est-à-dire 56 employés en 1975 et 69, en septembre 1977, le nombre de femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur n'est passé que de 13 à 15 au cours de cette période. Par conséquent, dans cette catégorie, le pourcentage de femmes a diminué depuis 1975. Le nombre de femmes dans la catégorie du soutien administratif est passé de 17 à 20 et leur pourcentage est également passé de 76 pour cent à 87 pour cent.

Les plans d'action en vue d'atteindre les objectifs deux et trois n'ont pas été mis en oeuvre en raison des changements survenus chez les cadres supérieurs et la nomination récente d'un conseiller en personnel au sein du Bureau. Ces objectifs ont été laissés en suspens en attendant l'examen de la politique du personnel et la formulation d'une politique révisée.



BUREAU DE LA COORDONNATRICE, SITUATION DE LA FEMME

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975*				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0	-	1	-	100.0
Scientifique et professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration et du service extérieur	1	6	14.3	85.7	-	-	-	-	-	6	-	100.0
Technique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soutien administratif	-	5	-	100.0	-	-	-	-	-	5	-	100.0
Exploitation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	12	7.7	92.3	-	-	-	-	-	12	-	100.0

Source: Données ministérielles

\* Données non disponibles

Dans un domaine connexe, le Bureau a pu obtenir que le personnel aux concours de la Fonction publique. Selon le Bureau, puisque toutes les employées du Conseil sont des femmes, cette mesure peut être considérée comme une autre étape en vue d'atteindre l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le Bureau n'a pas présenté de plan d'action officiel pour 1978-79. Toutefois, les activités qui ont été entreprises se poursuivront et le Bureau signale qu'il s'engage fermement à poursuivre son programme. En outre, le Bureau déclare que, dans le cadre de son plan à long terme, il prévoit négocier des arrangements réciproques avec d'autres ministères en vue d'offrir à ses employées plus de possibilités pour participer aux concours de la Fonction publique.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le Bureau est un organisme extrêmement petit comptant seulement 13 postes, dont six sont de la catégorie du soutien administratif. Six postes font partie de la catégorie administrative et du service extérieur et un de la catégorie de la haute direction. Tous les postes sont occupés par des femmes. Toutefois, le Bureau signale qu'il y a peu d'occasions d'avancement au sein de l'organisme puisqu'il n'existe pas de postes intermédiaires.

Le Bureau a eu de la difficulté à préparer des plans d'action à long terme, en raison de sa petite taille et de la nature du travail. De ce fait, le Bureau a interprété les chances égales pour les femmes comme signifiant le perfectionnement professionnel pour toutes ses employées sur une base individuelle, de façon à leur permettre d'aspirer à des postes de niveaux plus élevés dans l'ensemble de la fonction publique.

On s'est efforcé de fournir aux employés toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de perfectionnement professionnel. Toutes les employées ont été encouragées à participer à des cours de formation. Des services d'orientation professionnelle ont été offerts. Le Bureau signale que l'enrichissement des tâches au moyen de la délégation des pouvoirs a constitué un élément positif de son programme. Les employées de soutien sont encouragées à se présenter à des concours au sein de la Fonction publique et à demander des mutations latérales, en vue d'élargir leur expérience du travail et de pallier le manque de postes intermédiaires au sein du Bureau. Les agents sont encouragées à chercher de nouveaux défis d'emploi après trois ans d'expérience au Bureau.

Au cours de l'année, le Bureau a maintenu un programme de formation qui a permis à certaines employées d'accroître leur compétence et de devenir plus efficaces et plus efficaces dans leur travail. Le Bureau signale que puisqu'il s'agit d'un organisme relativement nouveau, il a dû examiner et relever certaines des descriptions de tâches, favorisant ainsi le développement personnel et le perfectionnement professionnel des titulaires.

# BIBLIOTHEQUE NATIONALE DU CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Septembre		Nombre		Septembre		Nombre		Septembre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent	Hommes	Femmes	Hommes	Pour cent
Haute direction	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	59	98	37.6	62.4	58	110	34.5	65.5	55	105	34.3	65.6
Administration et du service extérieur	*	*	*	*	12	13	48.0	52.0	12	12	50.0	50.0
Technique	*	*	*	*	6	29	17.1	82.9	6	33	15.3	84.6
Soutien administratif	28	188	13.0	87.0	35	210	14.3	85.7	38	206	15.5	84.4
Exploitation	14	2	87.5	12.5	14	1	93.3	6.7	11	1	91.6	8.3
Autre												
TOTAL	*	*	*	*	127	363	25.9	74.1	124	357	25.7	74.2

Source: Répertoire ministériel des Ressources humaines

\* Données non disponibles



L'organisme s'efforcera de faire prendre conscience aux gestionnaires des lignes directrices de la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes. Des activités d'information, en vue d'encourager la participation des femmes à des postes de niveau plus élevé et d'assumer des possibilités de carrière plus variées, font partie du plan d'action de l'organisme. A cet effet l'organisme veut mettre sur pied un programme de surveillance des données maintenant accessibles dans le système et identifier les données requises pour permettre l'analyse de domaines problématiques. On tentera de créer davantage de postes SI et on engagera des employés à temps partiel, tel qu'il en avait été convenu à l'élaboration du plan quinquennal.

## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

La Bibliothèque Nationale s'était donné trois principales tâches pour l'année 1977-78. La première était celle de garantir une représentation de femmes LS, à l'intérieur de ses cadres, proportionnelle au nombre de diplômées en bibliothéconomie ainsi que d'améliorer le système de classification de ce groupe professionnel. La deuxième était celle d'augmenter le nombre de femmes au niveau supérieur du groupe SI en offrant des voies d'avancement professionnel. La troisième était celle de promouvoir des femmes CR et SI dans d'autres groupes ainsi que de créer des postes CR à temps partiel, pour répondre au besoin des femmes qui ne peuvent travailler à temps plein.

Le pourcentage de femmes LS, au sein de l'organisme, est resté sensiblement le même, bien qu'entre octobre 1976 et septembre 1977 c'est à un taux de 88 pour cent que les femmes ont été recrutées. En ce qui concerne l'examen du système de classification LS, le Comité des Bibliothécaires du gouvernement fédéral présentera, sous peu, un rapport au Conseil fédéral des bibliothèques et au Conseil du Trésor.

Le groupe SI s'est vu doté de 4 nouveaux postes au niveau SI-1, ce qui constitue de nouvelles occasions d'avancement pour les CR. Quant au nombre de femmes SI au niveau supérieur, il n'a pas augmenté. Les dispositions mises sur pied pour permettre aux femmes des groupes CR et SI d'accroître leurs possibilités d'avancement ont permis la participation de 31.6 pour cent de CR à des programmes de formation et la promotion de deux CR à des postes SI-1. A la suite d'une étude des besoins, l'organisme a pu créer quatre postes CR à temps partiel.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le plan d'action prévu par la Bibliothèque Nationale pour 1978-79 insiste principalement sur:

- l'augmentation de la représentation des femmes au niveau des cadres moyen et supérieur; et
- la création de nouveaux postes qui ouvriraient des voies d'avancement professionnel.

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
 (employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Septembre		Nombre		Septembre		Nombre		Septembre	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	3	-	100.0	-	3	-	100.0	-	2	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	75	23	76.5	23.5	77	27	74.0	26.0	73	25	74.5	25.5
Administration et du service extérieur	87	17	83.7	16.3	91	17	84.3	15.7	90	19	82.6	17.4
Technique	50	31	61.7	38.3	63	42	60.0	40.0	65	37	63.7	36.3
Soutien administratif	124	198	38.5	61.5	135	215	38.6	61.4	133	189	41.3	58.7
Exploitation	51	7	87.9	12.1	39	-	100.0	-	33	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	390	276	58.6	41.4	408	301	57.6	42.4	396	270	59.4	40.6

Source: Système d'information ministériel (Alphatext) listes de l'effectif

matière, si le CFP accepte d'élargir les exigences fondamentales relatives à la scolarité de manière à comprendre l'expérience et les connaissances. De plus, le ministère se propose de créer des voies d'avancement professionnel et d'augmenter le nombre des employés de la catégorie de soutien administratif et de la catégorie de l'exploitation qui sont promus à des postes de niveau d'admission des groupes AS, OM, FI, PE, IS et AT. Le ministère prévoit aussi organiser un autre atelier de planification de la carrière à l'intention du personnel de soutien et de mettre sur pied un atelier pilote à l'intention des agents. Il établira une banque de données sur le personnel à l'intention du personnel de soutien. Le plan d'action de 1978-1979 relatif à l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme comporte des actions qui diffèrent de celles qui étaient prévues par le plan quinquennal. Depuis la présentation de ce dernier, le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme a été intégré à la section des ressources humaines de la Division du personnel. Le ministère croit que les objectifs du plan d'action de 1978-1979 ont été formulés en réponse à des problèmes relevés au sein du ministère. Ces objectifs comportent des buts plus réalistes et établissent des normes mieux définies qui permettent de mesurer les succès qui seront obtenus dans le cadre du programme au cours de l'année qui vient.



Le ministère prévoit établir un régime de remplacement à l'égard des SX en vertu duquel certaines femmes seraient identifiées. Il continuera de recruter les HR et les LS en se fondant sur la répartition des hommes et des femmes dans la population active, tout en examinant la possibilité de combler les postes HR par des employés du ministère qui ont une expérience pertinente et la connaissance nécessaire en la

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

La section des ressources humaines du ministère a mis sur pied un centre d'information comportant dépliant et information concernant des cours. Il y inclure les employés du groupe SI et pour offrir des cours de formation. Vu qu'aucun critère d'évaluation comme tel n'avait été établi, il a été difficile pour le ministère de juger de l'efficacité du plan d'action. surveiller l'avancement professionnel, pour élargir les concours afin si les employés étaient utilisés selon toutes leurs capacités, pour Le ministère avait prévu un examen des descriptions de postes pour voir a eu lieu en octobre, et six femmes des groupes de soutien y ont participé. hommes et une femme. De plus, un atelier de planification de la carrière du ministère de la catégorie du soutien administratif, on comptait cinq grâce à une reclassement et à cinq concours à l'intention des employés et du service extérieur. Quant aux titulaires de six postes AS-1 comblés à augmenter les chances de passer à la catégorie administrative femmes et 49 pour cent des hommes. Un autre objectif majeur a consisté reçu une formation selon les pourcentages suivants: 48 pour cent des soit deux femmes et deux hommes. Les membres du groupe SI ont également anthropologie". Il y a eu quatre promotions du groupe SI au groupe HR, avec spécialisation pertinente en histoire, en histoire de l'art ou en à la norme de sélection des HR, notamment: "Un diplôme universitaire passer au groupe HR que s'ils satisfont à une exigence de base conformément vacance au cours de l'année aux niveaux supérieurs et les SI ne peuvent femmes au sein du groupe SI a été celui de SI-4. Il n'y a eu aucune passage du groupe SI au groupe HR. Le plus haut niveau atteint par les

1. EXAMEN DE LA SITUATION - 1977-78

Le nombre total d'employés est passé de 709 à 666 au cours de l'année, et le pourcentage d'hommes est passé de 57.6 pour cent en 1976 à 59.4 pour cent en 1977 tandis que celui des femmes a connu une baisse correspondante, soit de 42.4 pour cent à 40.6 pour cent. Au sein de la catégorie administrative et du service extérieur, le nombre de femmes est passé de 15.6 pour cent à 16.4 pour cent, mais il a diminué dans d'autres catégories: de 26.0 pour cent à 25.5 pour cent dans la catégorie scientifique et professionnelle; de 40.0 pour cent à 36.3 pour cent dans la catégorie technique et de 61.4 pour cent à 58.7 pour cent dans la catégorie du soutien administratif.

Le ministère a mis en doute et modifié un certain nombre de critères d'évaluation qu'il avait établis à l'égard du plan d'action de 1977-1978. Quant à l'établissement d'un répertoire des candidats SX éventuels, le ministère déclare qu'il est impossible de réaliser cet objectif. Plutôt, le ministère affirme qu'il pourrait instaurer un régime de remplacement à l'égard de ses postes SX et identifier des femmes qui pourraient éventuellement prendre la relève dans le cadre du plan. Au sein de la catégorie scientifique et professionnelle, le ministère a accordé son attention au groupe HR. Il s'était fixé pour but de faire du recrutement en fonction des taux de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail et de former les archivistes à la gestion et à la surveillance. Le taux de participation des femmes, selon le répertoire de la Commission de la Fonction publique, s'établissait à 42 pour cent. Dans ses interventions de dotation en personnel, le ministère a sensiblement respecté ce taux. Dans le cadre des activités de formation, le nombre de femmes en formation était proportionnel au taux de participation des femmes et des hommes au sein du groupe HR (27 pour cent de ceux qui recevaient une formation étaient des femmes, et leur taux de participation au sein du groupe est de 24 pour cent). Quant à la catégorie technique, le ministère a essayé d'augmenter le nombre de femmes SI occupant des postes supérieurs et de faciliter leur

APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA - SERVICES\*

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977

(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	29	-	100.0	-	29	-	100.0	-	31	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	352	16	95.7	4.3	352	16	95.7	4.3	348	16	95.6	4.4
Administration et du service extérieur	1,034	269	79.4	20.6	1,038	266	79.6	20.4	1,035	279	78.8	21.2
Technique	13	6	68.4	31.6	17	6	73.9	26.1	9	9	50.0	50.0
Soutien administratif	1,446	2,897	33.3	66.7	1,279	2,790	31.4	68.6	1,152	2,411	32.3	67.7
Exploitation	39	-	100.0	-	41	-	100.0	-	30	-	100.0	-
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2,913	3,188	47.7	52.3	2,756	3,078	47.2	52.8	2,572	2,679	48.9	51.1

Source: Données ministérielles

\* Y compris le secteur du personnel et le secteur des finances et de l'administration

# APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA - APPROVISIONNEMENTS

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	34	-	100.0	-	36	-	100.0	-	34	-	100.0	-
Scienfique et professionnelle	7	-	100.0	-	10	1	90.9	9.1	8	2	80.0	20.0
Administration et du service extérieur	988	126	88.7	11.3	1,095	203	84.4	15.6	1,149	251	82.1	17.9
Technique	29	3	90.6	9.4	77	2	97.5	2.5	75	4	94.9	5.1
Soutien administratif	376	1,194	23.9	76.1	371	1,134	24.9	75.3	321	984	24.5	75.5
Exploitation	1,176	466	71.6	28.4	1,074	467	69.7	30.3	1,104	478	69.8	30.2
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2,610	1,789	59.3	40.7	2,663	1,807	59.6	40.4	2,691	1,719	61.02	38.98

Source: Listes de l'effectif



d'une bibliothèque de consultation des publications relatives à la formation et à la carrière. Des objectifs numériques pour 1978-1979 ont été établis à l'intention des groupes FI, AS et OM. Les activités de dotation en personnel au programme comprennent la surveillance des concours et l'assurance de la mise en oeuvre de lignes directrices relatives à la dotation en personnel libres de toute mention de sexe. Les données du Secteur relatives à la répartition feront l'objet d'un examen trimestriel, et des discussions auront lieu régulièrement à l'égard du programme d'EAF. Les employés seront encouragés à participer aux programmes et aux cours de formation, et leur taux de participation fera l'objet d'une surveillance.

Le groupe central du Secteur du personnel a prévu une activité pour 1978-1979: l'établissement d'un programme de roulement des affectations à l'intention des employés de la catégorie du soutien administratifs afin de leur permettre d'acquérir les aptitudes nécessaires pour combler des postes plus élevés lorsque ces derniers deviennent libres.

"Les feuilles de route relatives aux aptitudes" seront terminées à l'intention des groupes AU, FI, AS et OM, on s'efforcera de faire la dotation en personnel par le biais des CAP, des programmes de mutation, des organisations professionnelles, etc. et les zones de concours seront élargies en vue de garantir les candidatures des femmes. Une des Directions mettra en oeuvre une recommandation particulière destinée à valoriser les postes des secrétaires.

Le Secteur des services de gestion se propose pour 1978-1979 de se limiter à des activités telles que le recrutement et la sélection des femmes compétentes (grâce aux campagnes dans les universités et aux répertoires de la CFP), la définition des besoins de formation, la participation à des cours de base en gestion et la tenue de séances d'information sur la carrière. Les membres du personnel de soutien qui présentent de grandes possibilités seront identifiés par les gestionnaires, on offrira des cours de formation et de perfectionnement, et deux postes de formation seront créés et comblés. L'avancement professionnel des femmes à partir des catégories de soutien en passant par les postes de formation et en allant par la suite aux postes d'agents sera surveillé. Plusieurs Directions ont présenté des objectifs numériques pour 1978-1979 à l'intention des groupes professionnels importants. Les plans de la Direction de la planification des services et de la Direction du contrôle de gestion comprennent des activités communes destinées à favoriser la mobilité entre les Directions et à sensibiliser davantage les employés aux possibilités. On inscrira des employés choisis à des programmes de valorisation des emplois afin de promouvoir le perfectionnement des aptitudes dans des secteurs tels que la surveillance, la rédaction administrative, la réception, etc. La Direction du contrôle de gestion se propose d'élargir la zone de concours concernant les postes de vérificateurs de gestion et de se servir des CAP comme moyen de recruter des femmes agents.

Le Secteur des finances et de l'administration fait état de plans en vue de fournir de l'information aux employés concernant la carrière et la formation et de les encourager à faire appel aux services d'orientation du Secteur. On prévoit pour l'été 1978 la mise sur pied

Le Secteur déclare qu'il chargera les gestionnaires de réaliser les objectifs du programme d'EAF, continuera à diriger des colloques de la GCP, créera des postes de perfectionnement ou de transition, encouragera l'effectif féminin non financier à se former dans les secteurs des finances et assurera aux employés des voies d'avancement professionnelles. On diffusera de l'information concernant le nombre d'hommes et de femmes, la participation des femmes aux concours, les possibilités d'avancement, et les progrès réalisés grâce au roulement des affectations.

- promouvoir la formation et le perfectionnement.
- établir une voie d'avancement professionnel allant du personnel de soutien aux postes subalternes AS; et
- fournir des occasions aux employés des sous-groupes DA-CON et DA-PRO;
- effectuer la dotation en personnel en vue d'obtenir un nombre suffisant de femmes;
- promouvoir l'engagement de la direction;
- renseigner les employés sur l'organisation de la carrière et l'avancement professionnel;

prévues pour 1978-1979 sont au nombre de six:

lance qui a lieu au niveau des Directions. Les catégories d'activités Directions; les Services du personnel du Secteur coordonneront la surveillance de la mise en oeuvre des activités incombant à la direction axiale des Au sein du Secteur des services opérationnels, la responsabilité

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

de la GCP.

phase I du colloque de GCP et il a terminé l'élaboration de la phase II interne à l'intention des AT. Il a cependant offert aux employés la possibilité de personnel de soutien ni à tenir, comme prévu, un concours de PF dans des secteurs de spécialisation autres que ceux de leur spécialisation première. Le Secteur n'a pas réussi à achever un répertoire des faire avancer au sein du groupe PF ainsi qu'à former un bon nombre de PF mentionne qu'il a réussi à recruter un bon nombre de femmes et à

cependant, trois des hommes occupent les postes les plus élevés. Le



Le Secteur des finances et de l'administration éprouve les mêmes problèmes de représentation et de répartition que l'Administration des services: les femmes sont peu nombreuses au sein des groupes d'agents et celles qui y sont se retrouvent aux niveaux inférieurs et très peu ou aucune d'entre elles se trouvent aux niveaux de gestion. Les trois postes SX ont des titulaires masculins. Le Secteur s'était fixé six objectifs, notamment l'engagement de la direction, l'orientation professionnelle, la formation et le perfectionnement, la suppression des obstacles et l'établissement d'un fichier central en accordant une attention particulière aux groupes FI, OM et AS. Le Secteur déclare qu'il a réussi à fournir aux employés de l'information relative à l'orientation professionnelle et que plus de la moitié de la collectivité de la catégorie du soutien administratif a pris part aux phases I ou II du colloque de GCP. Dans un effort en vue de supprimer les obstacles à l'avancement professionnel, le Secteur a passé en revue près de 50 pour cent de ses descriptions de postes et a évalué les résultats des concours. On a tenu des séances de discussion avec la haute direction qui ont eu pour résultat l'approbation des phases I et II de la GCP et la remise au directeur général d'un rapport trimestriel d'activités qui tient compte de ce qui a été fait en vue de réaliser le plan quinquennal. Le Secteur n'a pas organisé de séances de sensibilisation de la direction ou ne s'est pas assuré que l'examen du rendement comportait un relevé des besoins de formation. Il n'a que partiellement réalisé les objectifs qui consistaient à offrir des programmes spéciaux d'orientation et de formation à l'intention du personnel de soutien intéressé à avancer aux groupes FI, OM et AS et à perfectionner davantage le fichier central. Le groupe central du Secteur du personnel ne compte aucun poste au sein de la catégorie technique, de la catégorie de l'exploitation et de la catégorie scientifique et professionnelle. Le groupe principal au sein de la catégorie administrative et du service extérieur est celui des PE qui réunit 22 hommes et 8 femmes. Ces dernières sont groupées aux niveaux inférieurs, et seulement deux d'entre elles occupent des postes PE-4. Par contre, les hommes occupent 13 postes allant des niveaux PE-4 à PE-7. Cinq hommes et cinq femmes font partie du groupe AS; ici encore,



la diffusion de l'information, la création de postes de transition et la tenue de colloques sur la GCP (phases I et II). Le Secteur mentionne qu'il a réussi à tenir les colloques de GCP, à examiner les aspirations de certains employés concernant l'éducation et la carrière, à intensifier la diffusion de l'information, à augmenter la participation aux cours de formation et de perfectionnement (tant pendant qu'après les heures de travail), à assurer la mise à jour des examens du rendement et à créer six postes de transition. On a connu un succès partiel quant à l'établissement d'un programme de recrutement intensif ainsi qu'à la création et à la dotation en personnel d'un bon nombre de postes de formation. Le Secteur des services de gestion avoue qu'il n'a pas établi de répertoire d'employés compétents, pas plus qu'il n'a offert aux secrétaires de certains bureaux de l'orientation professionnelle et des colloques sur la GCP ou qu'il n'a examiné les plans relatifs à leur formation et à leur carrière. Un des points saillants de 1977-1978 a été le recrutement de 20 femmes AT au sein du Bureau des services de vérification; cela a représenté 50 pour cent des nouveaux AT.

La Direction de la planification des services a fait état de peu de succès obtenu dans la réalisation de ses deux objectifs pour 1977-1978. Elle a favorisé la mobilité entre les Directions en incluant ses employés dans la zone de concours concernant la dotation en personnel du Secteur et en encourageant ces derniers à participer aux concours. Cependant, la Direction n'a pas réussi à promouvoir une conscience des occasions, à inculquer des aptitudes d'organisation et de gestion de la carrière ou à augmenter le pourcentage de femmes qui occupent des postes AS-7 et OM-5. Personne n'a été nommée au CAP même si cela avait été prévu.

La Direction du contrôle de gestion mentionne qu'elle a pu faciliter la mobilité entre les Directions et qu'elle a réussi en partie à augmenter le nombre d'employées qui occupent des postes professionnels, en ce sens qu'une femme affectée au CAP a comblé un poste de vérificateur de gestion. La Direction n'a pas réussi à élargir suffisamment la zone de concours pour s'assurer la participation de candidates et à parrainer la participation des employés au colloque de GCP.

direction n'a pas établi la liste des employés repérés qui désirent avancer et qui consentent à prendre les moyens nécessaires. On a organisé un bon nombre d'activités en vue de renseigner les employés sur l'organisation de la carrière et l'avancement professionnels, tant dans le secteur d'Ottawa-Hull que dans les régions: tenue de colloques intitulés "gestion de la croissance personnelle GCP", nomination de représentants régionaux du programme d'EAEF, conception de plans d'activités et diffusion aux employés d'information sur la carrière et les chances d'avancement. Le secteur fait état du peu de succès obtenu quant à l'établissement de mécanismes en vue de recruter et de faire avancer des femmes compétentes. Les mécanismes destinés à élargir les bases de recrutement et de sélection, à promouvoir la participation des femmes lors des concours et à découvrir des candidates compétentes éventuelles n'ont pas été mis en place ou se sont avérés inefficaces une fois établis. On a classifié un bon nombre de postes de transition en vue d'assurer la mobilité et les chances d'avancement du personnel de soutien, particulièrement du groupe DA. Cinq postes DA-PR0 ont été créés et comblés par des hommes; six postes DA-CON ont été créés et comblés par des femmes. De plus, deux nouveaux postes AS-1 et six nouveaux postes AS-2 ont été établis. Le Secteur mentionne qu'il a réussi à promouvoir la formation et le perfectionnement grâce à la diffusion de l'information, aux affectations de perfectionnement et à la publication d'une "feuille de route" relative aux exigences en matière d'aptitudes et de formation au regard d'un avancement de DA-CON à DA-PR0 puis à CS-1. Malheureusement, la "feuille de route" n'est pas encore offerte aux employés. Certaines autres activités prévues n'ont pas été mises en oeuvre, notamment l'examen périodique des appréciations du rendement afin d'assurer la formation recommandée, l'examen de la procédure d'identification des besoins en formation et la reprise du programme-maison de formation des CS. Le Secteur déclare qu'il a dans l'ensemble réussi à établir un dossier statistique amélioré.

Le Secteur des services de gestion avait prévu introduire progressivement un bon nombre d'activités au cours de 1977-1978, y compris un programme intensif de recrutement, l'avancement professionnel par la formation et le perfectionnement, l'orientation professionnelle,

Les données relatives à la répartition dans les cas de la Direction de la planification et de la Direction du contrôle de la gestion étaient incluses au titre du sous-ministre des Services étant donné que le nombre d'employés dans ces secteurs est petit.

La Division des ressources humaines, Direction du personnel, travaille au compte des deux administrations. La Division des ressources humaines continue à coordonner le programme mais la responsabilité incombe maintenant aux gestionnaires axiaux et aux directeurs qui élaborent les plans et les mettent en oeuvre. Les chefs du personnel sont davantage impliqués dans le processus de surveillance. La Division des ressources humaines a lancé ou subventionné plusieurs projets destinés à mettre en lumière le programme d'EAEF au sein du ministère. Elle a préparé à l'intention des employés un centre d'information sur l'EAEF et elle a fourni les rubans magnétiques. Un projet sur bande magnétique, réalisé par l'administration des Services, a été utilisé par les comités consultatifs dans les bureaux régionaux. Une étude exhaustive sur l'emploi à temps partiel a été réalisée et distribuée à la haute direction du personnel.

Le Secteur des services opérationnels avait prévu six objectifs majeurs pour 1977-1978:

- promouvoir l'engagement de la direction à l'égard des objectifs du programme d'égalité d'accès à l'emploi;
- enseigner les employés sur l'organisation de la carrière et l'avancement professionnel;
- effectuer la dotation en personnel en vue d'obtenir un nombre suffisant de femmes (établir les mécanismes en vue de recruter et de faire avancer plus de femmes);
- fournir des occasions aux employés du groupe DA et au personnel de soutien en général;
- promouvoir la formation et le perfectionnement; et
- établir un dossier statistique adéquat.

Le secteur signale qu'il a présenté, avec succès, des séances d'information à la direction (14 séances, 180 participants), mais que la suite donnée à cette action n'a pas connu grand succès; par exemple, la



L'Administration des services comprend quatre éléments organisationnels importants: le Secteur des services opérationnels, le Secteur des services de gestion, la Direction des services de planification et dans la répartition des hommes et des femmes à l'échelle de l'organisme. Au sein du Secteur des services opérationnels, la catégorie de la haute direction et la catégorie de l'exploitation comptent exclusivement des hommes. Au sein des principaux groupes de la catégorie administrative et du service extérieur, les femmes occupent surtout les niveaux subalternes et elles jouissent d'une faible représentation aux niveaux intermédiaires et supérieurs: le groupe AS compte deux femmes au sein des niveaux 5 à 8 contre 114 hommes; le groupe CS compte cinq femmes au niveau CS-3 et aucune aux niveaux supérieurs, contre 99 hommes aux niveaux 3 à 5. Quant à la catégorie de soutien administratif, les femmes sont trop nombreuses au sein du groupe ST et du sous-groupe DA-CON et pas assez nombreuses au sein du sous-groupe DA-PR0 mieux rémunéré: les niveaux 5 à 7 du sous-groupe DA-PR0 comptent 61 hommes et une femme. Au sein du groupe CR, les hommes et les femmes sont assez bien répartis aux niveaux 1 à 5; cependant, les femmes sont relativement peu nombreuses aux niveaux CR-6 et CR-7.

Le Secteur des services de gestion fait état de profils de répartition similaires, même si ses principaux groupes diffèrent. Le groupe AU est le groupe le plus important de la catégorie scientifique et professionnelle et il ne compte que 14 femmes aux trois premiers niveaux, contre 266 hommes. Aux niveaux plus élevés (AU-4 à AU-6), il n'y a aucune femme contre 61 hommes. Les femmes sont dans l'ensemble peu nombreuses au sein des groupes de la catégorie administrative et du service extérieur et elles occupent principalement les niveaux inférieurs, à l'exception de deux femmes PE-6. Au sein de la catégorie administrative et de la catégorie technique, les femmes sont trop nombreuses dans les groupes à faible rémunération et trop peu d'entre elles occupent les postes mieux rémunérés, notamment au sein du sous-groupe DA-PR0 et aux niveaux supérieurs du groupe CR. La catégorie de la haute direction et la catégorie de l'exploitation ne comptent aucune femme.



L'Administration des services n'a pas fourni une interprétation des données; aussi, il a été difficile d'évaluer l'efficacité de ses plans d'action et l'effet des facteurs qui touchent particulièrement le ministère, notamment la réorganisation, le roulement du personnel, la disponibilité croissante de femmes intéressées, etc.

# 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

## SERVICES

plus de responsabilités et une gamme plus étendue de fonctions. de créer des postes de transition qui offrent au personnel de soutien de formation existants. Le Service va continuer à examiner la possibilité triel et d'obtenir une expérience que ne peuvent assurer les programmes pilote destiné à permettre aux ASPA de travailler dans le secteur industriel, et on étudiera la possibilité de mettre sur pied un programme du personnel entrepris au cours de la dernière année financière seront adjoints supérieurs proposés aux achats. Les colloques de sensibilisation politiques et les procédures de passage de marchés à l'intention des propose aussi d'élaborer une série de cours de formation portant sur les ment à court et à long terme et la planification de la carrière. Il se secteurs d'intérêt et l'éducation permanente, les possibilités d'avancer des entrevues portant sur la scolarité, l'expérience de travail, les hommes et des femmes au sein du SAST. Le Service continuera à réaliser l'élaboration d'objectifs numériques concernant la répartition des cueillette de données en vue d'établir un fichier principal qui permettra (SAST) a établi six objectifs. Ils comprennent la poursuite de la Le Service d'approvisionnement scientifique et technique ou de formation d'agents.

pour permettre au personnel de soutien de participer aux concours d'agents identifiera les besoins en formation et offrira des programmes de formation des possibilités de carrière au sein des catégories d'agents. Il et fera passer des entrevues aux employées intéressées qui aspirent à d'agent vacants. Le Service examinera aussi les dossiers des employés de concours et qui peuvent être considérées comme candidates aux postes et à l'extérieur du SIG dont l'imprimé d'ordonnateur a trait à cette zone

Quant au programme de recrutement dans les collèges, les universités et l'industrie, deux femmes ont été nommées à des postes d'agent et cinq autres ont été inscrites au programme maison de formation des agents. Le Service a aussi examiné minutieusement toutes les interventions de dotation en personnel et les politiques prévues relatives au personnel pour s'assurer qu'il n'y existait pas de discrimination à l'égard des femmes et que les pratiques du service relatives aux voyages s'appliquaient également aux femmes et aux hommes.

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

Le Service d'approvisionnement commercial (SAC) a établi quatre objectifs pour l'année qui vient. Ils ont trait au recrutement d'agents féminins tout en insistant sur le programme de recrutement post-secondaire, à l'information relative aux possibilités de concours, à l'aide pour se préparer à des entrevues, à la mise à jour du dossier Permatri et à l'encouragement des mutations latérales afin d'élargir les connaissances et l'expérience de travail. Le Service maintiendra son programme de perfectionnement des agents subalternes destiné à assurer au personnel de soutien des voies d'avancement professionnel donnant accès aux groupes d'agents en assurant une formation formelle allée à des affectations de roulement sur place. Par ailleurs, le Service assurera des cours-maison de formation, un roulement des affectations, des affectations et des projets spéciaux à l'intention des employées de la catégorie du soutien administratif à qui on a reconnu des possibilités d'avancement.

Le Service de la gestion intégrée (SGI) a fixé trois objectifs majeurs. Ils consistent à fournir aux gestionnaires de l'information relative aux femmes susceptibles d'être candidates à des postes d'agent et à prévoir des mutations latérales pour aider les agents féminins à élargir leur bagage de connaissances, à offrir au personnel de soutien féminin la chance de poser leur candidature à des concours d'agents ou de formation d'agents et à favoriser le passage d'employées au niveau d'agent. Le Service se propose de réaliser ces objectifs grâce à la diffusion d'informations du Permatri relatives aux femmes à l'intérieur

les nouvelles lignes directrices du SCT, a été effectuée et que la formation demandée sera dispensée au cours de 1978-79.

Le Service de la gestion intégrée (SGI) a établi quatre objectifs dont le premier consistait à intéresser des employées à des postes où l'on s'occupe des politiques gouvernementales, de la planification et d'autres secteurs réservés en grande partie aux hommes. On a demandé à tous les agents féminins de mettre à jour leur Permatri. On a communiqué avec des employées particulières pour les encourager à poser leur candidature à des concours en vue d'une promotion ou d'une mutation latérale qui leur permettrait d'élargir leur champ de connaissances et d'expérience. Le Service a insisté sur la nécessité de suivre des cours pour parfaire leur éducation aux frais du ministère. Il avait prévu négocier avec les deux autres services en vue de permettre aux employés du SGI l'accès à des postes de formation, ce qui aurait produit un noyau de stagiaires. Malheureusement, les critères établis par les autres services et le calendrier ont rendu impossible la participation à leur programme. Le Service n'a pu respecter l'objectif de combler cinq postes de formation destinés à former des candidats qui pourraient devenir des agents en raison d'une forte réduction des années-personnes. Il a été incapable de mettre sur pied un programme en vue de former le personnel de soutien à des postes de PG-1, une fois de plus en raison d'une réduction d'années-personnes ainsi que pour d'autres raisons.

Le Service d'approvisionnement technique et scientifique (SATS) a établi six objectifs. Ils consistaient à mettre sur pied des banques de données relatives aux femmes compétentes et disponibles au sein de l'Administration fédérale, dans le secteur industriel et dans les établissements d'enseignement et relatives aux femmes au sein du SATS jugées aptes à accéder à des postes de gestion. Le Service n'a pas encore terminé son fichier principal concernant les candidates et il continuera au cours de 1978-79 le travail entrepris dans ces secteurs. Il a organisé des colloques de sensibilisation dans trois des quatre centres du SATS ainsi qu'à l'intention des groupes de soutien. Le programme spécial destiné à aider les employées à comprendre les exigences en matière de vocabulaire du Permatri est toujours en voie de préparation.



des employés un centre d'information sur l'EAEF et elle a fourni les rubans magnétiques. Une étude exhaustive sur l'emploi à temps partiel a été réalisée et distribuée à la haute direction du personnel.

Trois éléments organisationnels importants ont présenté des plans d'action: le Service d'approvisionnement commercial (SAC), le Service de la gestion intégrée (SGI) et le Service d'approvisionnement scientifique et technique (SAST). Le SAC a établi cinq objectifs assortis de plans d'action précis. Afin de mettre sur pied et de conserver les activités dans le cadre du programme d'EAEF tant dans les régions qu'à l'administration centrale, le Service s'est assuré que tous les bureaux régionaux délèguent des représentants pour faire partie des comités interministériels régionaux. Cependant, l'activité ou la participation de ces représentants n'a pas été évaluée. Le Service a connu une augmentation de 43 femmes agents et une hausse allant de 57 pour cent à 62 pour cent des femmes admissibles inscrites au Permatri. Il a consigné le pourcentage des candidates (20.8 pour cent) aux concours pendant 1976-77, la proportion des réussites (27.5 pour cent) et celle des nominations (19.0 pour cent). Le programme de perfectionnement des agents subalternes mis en oeuvre en 1975 en vue d'assurer des voies d'avancement professionnel au personnel de soutien a produit les résultats suivants: 98 hommes et 92 femmes ont fait parvenir des demandes; 28 et 22 femmes ont été interviewées; 10 hommes et 12 femmes ont réussi; 10 hommes et six femmes ont terminé avec succès le cours de perfectionnement en octobre 1977 et ont été nommés au niveau PG-1. Le Service a connu le même succès à recruter des diplômés post-secondaires pour le programme à l'intention des stagiaires en gestion du matériel du SAC ce qui a permis d'embaucher 10 hommes et six femmes (soit 38 pour cent). Le Service a tenu la phase I du colloque de GCP à l'intention de 61 hommes et de 162 femmes à son service. A l'heure actuelle, la phase II est en voie d'élaboration. Le dernier objectif du SAC consistait à définir le rôle des conférences, des colloques et des possibilités de formation par rapport à l'avancement professionnel et à examiner jusqu'à quel point ces instruments sont disponibles et servent à concrétiser cet avancement. Le Service souligne que l'identification des besoins en formation, telle que décrite dans



Les plans d'action de l'Administration des approvisionnement et de l'Administration des services sont présentés et résumés séparément. Les résultats et les plans des secteurs communs du personnel ainsi que des finances et de l'Administration sont compris dans l'examen du rapport de l'Administration des services.

## APPROVISIONNEMENTS

### 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

L'élément Administration des approvisionnements du ministère

des Approvisionnements et Services Canada est passé de 4470 à 4410 employés au cours de l'année. Le pourcentage des employées est passé de 40.4 pour cent en 1976 à 39.98 pour cent en 1977 tandis que leur nombre total est passé de 1807 à 1719. En même temps, le nombre total d'hommes est passé de 2663 à 2691, tandis que la proportion en pourcentage est passée de 59.6 pour cent à 61.02 pour cent. La proportion des femmes a augmenté dans les catégories suivantes: de 9.1 pour cent à 20.0 pour cent grâce à l'adjonction d'une employée à la catégorie scientifique et professionnelle; de 15.6 pour cent à 17.9 pour cent au sein de la catégorie administrative et du service extérieur; de 2.5 pour cent à 5.1 pour cent au sein de la catégorie technique. Les pourcentages sont demeurés à peu près constants au sein de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie de l'exploitation. La réduction du nombre d'employés s'est produite en grande partie au sein de la catégorie du soutien administratif où le nombre d'hommes est passé de 371 à 321 tandis que celui des femmes est passé de 1134 à 984.

La Division des ressources humaines, Direction du personnel, travaille au compte des deux administrations. La Division des ressources humaines continue à coordonner le programme mais la responsabilité incombe maintenant aux gestionnaires axiaux et aux directeurs qui élaboreront les plans et les mettent en oeuvre. La Division des ressources humaines a lancé ou subventionné plusieurs projets destinés à mettre en lumière le programme d'EAEF au sein du ministère. Elle a préparé à l'intention

AGRICULTURE CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	31	-	100.0	-	21	-	100.0	-	18	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	2,022	97	95.4	4.6	2,033	97	95.4	4.5	2,043	102	95.2	4.8
Administration et du service extérieur	475	90	84.1	15.9	494	105	82.5	17.5	492	114	81.2	18.8
Technique	3,072	327	90.4	9.6	3,121	341	90.1	9.9	3,155	387	89.1	10.9
Soutien administratif	324	1,370	19.1	80.9	289	1,414	17.0	83.0	274	1,410	16.3	83.7
Exploitation	1,721	52	97.1	2.9	1,166	54	96.8	3.2	1,663	59	96.6	3.4
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	7,645	1,936	70.8	20.2	7,637	2,012	79.1	20.9	7,645	2,072	78.7	21.3

Source: Données ministérielles

la dissémination d'information concernant les cours de gestion, la révision des programmes de formation du ministère et la préparation d'un rapport sur les progrès des femmes qui sera publié dans le journal mensuel du ministère. Le progrès des techniciennes semble inférieur à celui de leurs collègues masculins, même si, dans certains cas, elles possèdent un niveau de scolarité plus élevé. Une étude sur la catégorie technique permettra d'établir les raisons de cette situation et de formuler des recommandations en vue d'une amélioration. Le ministère demandera une réserve d'années-personnes afin d'élaborer un programme officiel de perfectionnement à l'intention du personnel de soutien, et de vérifier l'efficacité d'un programme de roulement des affectations permettant d'accroître l'expérience professionnelle et, par conséquent, la mobilité de ces employés. Si l'expérience prouve que ces programmes sont réalisables, ils pourront être intégrés au plan quinquennal. L'examen de l'emploi à temps partiel se poursuit relativement à l'étude concernant le régime de travail aménagé.

de plus, dont un homme. Aucune activité n'avait été planifiée en particulier pour la catégorie de l'exploitation, mais cinq femmes y ont été recrutées.

2. PLANIFICATION: 1978-79

Le ministère a indiqué comme premier objectif l'élaboration d'un plan d'action quinquennal et la mise sur pied, par les sections de la planification des ressources humaines et de la formation et du perfectionnement, d'un atelier pour les gestionnaires axiaux et de plans organisationnels distincts. La section de la PRH collaborera aussi avec le Comité de l'EAEF et avec les chefs des directions à la coordination d'un plan ministériel. Les aspirations professionnelles qui ont été indiquées dans les questionnaires distribués aux employés seront examinées par un groupe d'étude qui fera des recommandations à la Direction de l'administration du personnel. On encouragera et on surveillera la participation accrue des femmes et des gestionnaires axiaux des bureaux régionaux aux activités du Comité d'EAEF. De plus, les problèmes particuliers de progression de la carrière des employées travaillant dans les régions seront cernés par la section de la PRH. Les programmes de formation à l'intention des groupes ST feront l'objet d'un examen et on demandera à la section de la formation et du perfectionnement de créer pour les gestionnaires un module traitant de l'utilisation efficace des services de secrétariat. On envisage la préparation d'un manuel des procédures du ministère à l'intention des gestionnaires axiaux et des secrétaires. On examinera la possibilité d'établir un répertoire des compétences du personnel du soutien administratif pouvant éventuellement accéder au niveau d'agent, et de dresser des listes d'admissibilité des employés de cette catégorie qui ont réussi les concours permettant d'accéder aux postes d'agents en tant que débutants. Les recommandations faites par suite d'une étude concernant les commis de la région d'Ottawa-Hull seront soumises à la direction de l'administration du personnel. Les efforts en vue d'accroître le nombre de femmes au niveau moyen de la gestion comporteront, dans la mesure du possible, la représentation de ces dernières aux comités de sélection,



## 1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Agriculture Canada, qui comprend la Commission canadienne des grains, la Commission canadienne du lait, le Conseil national de commercialisation des produits agricoles et l'Office de stabilisation des prix agricoles, compte maintenant 9,717 employés dont 2,072 (ou 21.3 pour cent) sont des femmes. Le ministère reconnaît que l'accroissement de 0.4 pour cent de la participation féminine depuis 1976-77 est faible. Sur les huit objectifs fixés, un seul a été entièrement atteint. Les sept autres doivent être présentés à nouveau, après révision, en 1978-79. Le nombre de fonctionnaires supérieurs de direction (tous des hommes), étant réduit de 13 depuis 1975 et la rareté des femmes au niveau intermédiaire de gestion porte à croire au ministère que l'intégration de femmes dans la catégorie de direction est un objectif irréalisable, dans un avenir rapproché. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, on constate une faible amélioration: cinq femmes et 10 hommes de plus pour un accroissement global du nombre de femmes de 0.3 pour cent. L'accroissement le plus important (1.3 pour cent) a été celui de la catégorie administrative et du service extérieur. Le groupe des services administratifs compte neuf femmes de plus; le groupe de la gestion des finances, deux, et le groupe de la gestion du personnel, trois. Cela compense la perte de cinq femmes enregistrée dans d'autres groupes de cette catégorie. La catégorie technique a aussi marqué un progrès en ajoutant quatre femmes à son effectif. Le groupe du soutien technique et scientifique s'est accru de vingt-quatre femmes et de cinq hommes. Le groupe de l'inspection des produits primaires, un bastion masculin, a recruté 16 femmes et 26 hommes. Cependant, le ministère constate que l'accroissement de un pour cent de la participation féminine dans la catégorie technique est concentré aux niveaux inférieurs. On constate une faible réduction du nombre des employés de la catégorie du soutien administratif ainsi qu'une tendance encourageante à l'accroissement de la représentation féminine aux niveaux supérieurs du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Le ministère compte 25 secrétaires

AGENCE CANADIENNE DE DEVELOPEMENT INTERNATIONAL

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	26	-	100.0	-	28	-	100.0	-	29	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	37	-	100.0	-	44	5	89.8	10.2	52	4	92.8	7.2
Administration et du service extérieur	365	88	80.6	19.4	374	91	80.4	19.6	408	111	78.6	21.4
Technique	8	3	72.7	27.3	9	1	90.0	10.0	10	2	83.3	16.7
Soutien administratif	69	306	18.4	81.6	68	307	18.1	81.9	62	305	16.9	83.1
Exploitation	9	1	90.0	10.0	6	1	85.7	14.3	8	1	88.9	11.1
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	514	398	56.4	43.6	529	405	56.6	43.4	569	423	57.4	42.6

Source: Listes de l'effectif

L'Agence a réduit de beaucoup le nombre de ses objectifs pour 1978-79. Elle se limite à l'identification de femmes qui semblent posséder le potentiel pour accéder aux niveaux supérieurs, à l'amélioration des possibilités pour le personnel de soutien d'accéder à la catégorie d'agents et à l'information de tout le personnel de l'Agence sur les questions relatives à l'évolution du rôle de la femme. Afin d'atteindre les objectifs fixés, l'Agence a l'intention d'identifier les femmes ayant un potentiel pour accéder aux niveaux supérieurs, d'identifier leurs lacunes, d'explorer les possibilités de formation et d'expérience pertinente. En ce qui concerne le personnel de soutien, l'Agence a l'intention de continuer son programme de stagiaires en plaçant les deux stagiaires qualifiées du programme de l'an dernier, en rencontrant les personnes identifiées par le concours de stagiaires comme ayant le potentiel pour accéder à des postes d'agents, et en faisant une étude des besoins de formation pour ces personnes. L'Agence projette également préparer un rapport sur les avantages pour l'organisation d'une progression de carrière. A cet effet, l'agence considérera les tâches effectuées par les PM de niveaux 4 et 5 dans le but de déterminer quelle partie de l'administration des projets pourrait être reprise par des agents subalternes, élargissant ainsi les voies de carrière du personnel des groupes de soutien administratif. De plus, l'Agence est en train de mettre sur pied un programme visant à identifier, par voie de concours, un nombre de femmes et d'hommes qui pourront bénéficier de possibilités d'acquérir une expérience variée par des détachements auprès des organismes internationaux et des programmes de développement à long terme. L'Agence aimerait également organiser un concours de stagiaires pour les groupes non rejoints par le concours précédent. Comme l'an dernier, l'Agence a l'intention de participer au journal publié par la Direction du personnel. L'Agence organisera des séances de discussion libre à l'égard de films et de conférences sur l'actualité et participera aux séances d'orientation des nouveaux employés. L'Agence fournira sur demande des services d'orientation professionnelle. Des besoins de formation ont été identifiés pour les agents du groupe C5 et cette formation sera dispensée au cours de 1978-79.



évaluation. Le programme de l'Ecole nationale d'administration publique fut offert à la femme mais on lui offrit également une affectation à l'étranger, ce pour quoi elle opta. Un autre agent féminin a profité d'un programme de six mois au Centre de perfectionnement et de développement pour la coopération économique et technique. Un concours de PM-6 a augmenté le nombre de femmes au niveau PM-6 à six, trois femmes et dix-neuf hommes s'étant qualifiées. Les cours d'affirmation personnelle à l'intention des agents seront donnés pendant le printemps 1978 et la session d'information n'a pas été mise sur pied car la revue organisationnelle occupait une place prépondérante dans l'esprit des gestionnaires et de plus, le module a été jugé dispendieux et de portée douteuse. Les plans d'action reliés aux objectifs touchant les groupes CS, FI, PG et OM n'ont pas été mis en vigueur mais le seront en 1978-79. Certains plans d'action ayant trait à l'information du personnel sur les questions relatives à l'évolution du rôle de la femme ont été abandonnés et seront repris incessamment (publication dans un bulletin trimestriel, directive sur le travail à temps partiel et séances de discussion libre). Les plans d'action reliés à une meilleure utilisation des ressources de secrétariat sont encore à l'étude pour tout ce qui touche la conversion au système de traitement des mots. L'agence a connu plus de succès dans le domaine de l'élaboration des plans et des programmes de carrières permettant aux employés de la catégorie du soutien administratif d'accéder à des postes d'agents. Quarante-neuf femmes et vingt hommes soumirent leur candidature au concours de stagiaires. Vingt-trois femmes et dix hommes réussirent l'examen de qualification de la CFP. Cinq personnes se qualifièrent dont quatre femmes et un homme. De plus, un cours interne d'affirmation personnelle fut donné à douze commis (dont deux hommes) et à cinq secrétaires. L'étude de la valorisation des postes fera suite à l'étude de la conversion au système de traitement des mots. Les progrès accomplis ont été qualitatifs plutôt que quantitatifs, s'adressant à deux catégories critiques, notamment celles de la haute direction et celle du soutien administratif. De plus, la coordonnatrice d'EAEF a participé à l'élaboration d'une brochure d'orientation à l'intention des nouveaux employés, brochure qui comprend une section sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.



1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

L'agence a connu une faible hausse de la participation féminine dans certaines catégories d'emploi. Dans la catégorie administrative et du service extérieur, le nombre est passé de 91 à 111 soit de 19.6 pour cent à 21.4 pour cent, ce qui représente une hausse de 1.8 pour cent. Dans la catégorie technique, le nombre est passé de une à deux employées, soit de 10.0 pour cent à 16.7 pour cent, ce qui représente une hausse de 6.7 pour cent. Même si le nombre a diminué dans la catégorie du soutien administratif, de 307 à 305 employées, la proportion est passée de 81.9 pour cent à 83.1 pour cent. La baisse de la participation féminine dans les autres catégories d'emploi a également été faible. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la proportion est passée de 10.2 pour cent à 7.2 pour cent par la perte d'une employée. Dans la catégorie de l'exploitation, le nombre est demeuré constant mais la proportion est passée de 14.3 pour cent à 11.1 pour cent. Pour l'ensemble de l'agence, le nombre d'employées a connu une hausse de 405 à 423 mais la proportion de femmes a subi une légère baisse soit de 43.4 pour cent à 42.6 pour cent. Cependant, la proportion de femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur est passée de 22.5 à 26.2 pour cent du total des femmes de l'agence. Dans la catégorie du soutien administratif, cette proportion est passée de 75.9 à 72.2 pour cent.

L'agence s'était fixé un très grand nombre d'objectifs et de plans d'action. Cependant elle n'a pas été en mesure de réaliser toutes ses bonnes intentions. D'une part, l'agence souligne que, dans le cadre de la revue organisationnelle, trois nouveaux vice-présidents furent recrutés dont une femme. La nouvelle vice-présidente aux programmes multilatéraux est entrée en fonction le 1<sup>er</sup> mars 1978 même si cela n'est pas reflété sur les listes de l'effectif qui datent de septembre 1977. En ce qui concerne la formation, une femme et cinq hommes ont posé leur candidature afin de participer à des programmes spéciaux de perfectionnement. Les noms d'une femme et de deux hommes furent proposés à la CFP pour

# AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	53	1	98.1	1.9	52	3	94.5	5.5	68	3	95.8	4.2
Scientifique et professionnelle	1,272	892	58.8	41.2	1,349	910	59.7	40.3	1,320	948	58.2	41.8
Administration et du service extérieur	1,643	412	80.0	20.0	1,541	420	78.6	21.4	1,582	449	77.9	22.1
Technique	596	214	73.6	26.4	736	357	67.3	32.7	659	158	80.7	19.3
Soutien administratif	452	1,771	20.3	79.7	402	1,540	20.7	79.3	349	1,579	18.1	81.9
Exploitation	2,076	509	80.3	19.7	2,469	525	82.5	17.5	2,165	457	82.6	17.4
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5,092	3,799	61.9	38.4	6,549	3,755	63.6	36.4	6,143	3,594	63.1	36.9

Source: Système ministériel d'information sur le personnel

L'Atlantique poursuivra ses plans d'action de 1977-78 dans les domaines de sensibilisation des gérants, de conseils en planification de carrière, de formation pour permettre aux femmes de participer aux jurys de sélection et d'enrichissement de l'emploi.

#### Affaires indiennes et Inuit

Durant l'année à venir, on mettra l'accent sur les sessions de sensibilisation destinées aux gérants et il y aura suite aux projections de formation afin de déterminer si les femmes identifiées par les gérants comme ayant besoin de formation et de perfectionnement auront reçu cette formation durant l'année. On prévoit également des sessions de sensibilisation au programme d'EALF pour toutes les employées. Des sessions de "comment faire" seront élaborées et présentées aux employées de la catégorie de soutien administratif et aux nouveaux agents afin de les mieux préparer aux chances de promotions. Pour commencer à faciliter la représentation féminine aux postes de niveaux intermédiaire et supérieur, on portera une attention particulière aux niveaux 1 à 3 des PM ou l'équivalent et ceci formera à l'avenir la base pour l'identification de groupes.

d'action mettent l'accent sur le regroupement des postes de niveaux subalterne, intermédiaire et supérieur. La représentation des femmes aux niveaux supérieurs n'a subi aucune modification d'importance. On entend maintenir les plans d'action déjà en place à l'égard des niveaux inférieurs ou intermédiaires en cherchant à accentuer les progrès. Le ministère a soumis des activités ministérielles planifiées par programme:

#### Les Affaires du Nord

Afin d'accroître la participation féminine aux niveaux de gestion intermédiaire et supérieure, le programme surveillera le recrutement et établira des plans pour le cheminement de carrière des employés. Ces plans intégreront les aspirations potentielles de carrière et les exigences de l'organisme; le programme mettra en oeuvre un programme spécial de perfectionnement à l'intention des secrétaires; on planifie des activités dans le but d'améliorer les capacités des employées, tel un cours sur la préparation d'un curriculum vitae; on offrira une session de formation afin d'habiller les employées à planifier leur carrière.

#### Parc Canada

On prévoit plusieurs activités qui permettront d'accroître la proportion des femmes aux niveaux subalterne, intermédiaire et supérieur: il s'agit d'élargir et améliorer les services de counselling et d'information, de continuer à encourager les gérants à identifier sur la formule d'évaluation les employées ayant du potentiel pour un perfectionnement significatif et de suivre cette activité de façon efficace, de continuer à analyser la quantité et la qualité de la formation donnée aux employées et d'encourager les agents de personnel dans tous les domaines à faciliter les efforts des gestionnaires à rencontrer les objectifs ministériels du programme d'EAEF; de continuer à assurer la représentation des femmes sur les jurys de sélection. Parc Canada a également soumis des plans d'action pour ses régions de l'Ontario et de l'Ouest et qui englobent plusieurs activités mentionnées ci-haut. La région du Québec a porté son attention sur l'identification de femmes qui ont du potentiel et sur la création de plans de perfectionnement individuels. La région de



active.

En modifiant son plan quinquennal, le ministère a remarqué qu'aucun objectif numérique n'avait été fixé à l'égard de certains groupes et niveaux; par ailleurs, au niveau du programme, les plans

reflète la disponibilité de femmes qualifiées au sein de la population assurer le recrutement aux niveaux subalternes de l'organisme afin qu'il tous les niveaux, les pourcentages des femmes aux niveaux subalternes et répartir la représentation actuelle des femmes afin qu'elle reflète, à De 1978 à 1982 les objectifs du ministère sont de deux ordres:

la formation de conseillers, au besoin.

prévoit organiser des ateliers de planification de carrière et assurer ment du système de dotation et des autres systèmes connexes. Le ministère la fonction principale sera de donner des renseignements sur le fonctionnement stagiaires en administration et l'on créera un centre d'information dont catégorie du soutien administratif, on mettra en oeuvre un programme de Pour augmenter les chances d'avancement des employés de la répartition des hommes et des femmes basés sur les postes vacants réels. mise en disponibilité afin de permettre une analyse des changements de aux quartiers généraux, toute dotation par concours ou mutation ou toute processus à l'échelle régionale. En plus, chaque programme surveillera, PM-5 et supérieurs. On envisagera également la possibilité d'étendre le sera chargé de rechercher les candidates aux postes vacants de niveau planification ayant but de mettre sur pied un comité d'examen qui programmes. Il y aura, au niveau de l'organisation, des séances de Pour 1978-79, quatre objectifs ont été établis à l'égard des

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

et du service extérieur, et au niveau CR-5.

intermédiaires, tout particulièrement dans la catégorie administrative signale une augmentation de la représentation des femmes aux niveaux SX; par contre, 16 hommes sont venus s'ajouter à ce groupe. Le ministère 36.4 pour cent. Il n'y a toujours que trois femmes au sein du groupe effectifs totaux du ministère; l'an dernier, leur proportion était de De façon globale, les femmes comptent pour 36.9 pour cent des

à déterminer la compétence et les aptitudes en regard de l'avancement professionnel.

Tant les employés que les gestionnaires ont répondu affirmativement et avec empressement à l'enquête portant sur les besoins de possibilités d'avancement des employés à temps partiel. Toutefois, un examen des règlements et procédures a indiqué que les employés travaillant moins de 30 heures par semaine étaient exclus du régime de retraite, ce qui constitue le principal obstacle à l'augmentation du nombre d'employés à temps partiel. En conséquence, on publiera l'an prochain une circulaire d'information plutôt qu'un énoncé de politique du ministère sur les emplois à temps partiel. On a dressé un répertoire des employés intéressés par un emploi à temps partiel et, déjà, trois affectations ont été effectuées.

Le ministère a établi un tableau des "rôles et responsabilités" des fonctions relatives au personnel visées par le programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Le tableau en question a été approuvé et les rôles et responsabilités décrits dans ce document ont été mis en oeuvre.

On signale que certains progrès ont été réalisés dans le cadre du programme de secrétariat. Ainsi, les secrétaires présentant un potentiel particulier assisteront l'an prochain, à des ateliers de planification de la carrière. L'année prochaine, le ministère identifiera des gérants qui voudront, dans le cadre d'un projet pilote, participer au projet d'évaluation de la possibilité d'offrir aux secrétaires un cheminement de carrière plus long. Au cours des séances de sensibilisation des cadres, on a discuté de l'amélioration des conditions de travail des secrétaires. A ce sujet un sous-comité du comité consultatif du ministère sur le programme d'EAEF obtiendra les commentaires des secrétaires sur leur perception de leur place dans l'organisation et en fera part au coordonnateur de l'EAEF. Ceci délimitera le cadre à l'intérieur duquel on pourra entreprendre des changements. D'autres études sont prévues avant l'élaboration définitive des cours de formation à l'intention des secrétaires et des gestionnaires. Entre-temps, on a cherché à renseigner davantage les secrétaires sur les programmes de perfectionnement et sur les possibilités de mobilité.

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien avait établi, en 1977-78, cinq objectifs à l'égard de son programme. On prévoyait tenir des séances de sensibilisation à l'intention des chefs de sections et des employés de niveaux supérieurs des quatre programmes du ministère. Trois programmes ont bénéficié de séances élaborées à partir du modèle fourni par la CFP, au cours desquelles les participants étaient également appelés à étudier des secteurs réels, dont les concours et les affectations de perfectionnement, où, de l'avis même des gestionnaires, il serait possible d'améliorer les voies d'avancement professionnel des femmes.

Le ministère souligne que la réorganisation de la section de la formation et l'élaboration de la politique sur l'emploi des autochtones l'ont obligé à remettre à l'année suivante les plans d'action prévus pour la formation et le perfectionnement. Le ministère prévoyait contrôler par groupe professionnel et par niveau, la détermination des besoins de cours de formation ainsi que les taux d'inscription ultérieurs. Une formule de demande de formation et perfectionnement a été élaborée et sera utilisée par les programmes en 1978. Cette formule fournira des données pertinentes et permettra une meilleure évaluation de la proportion reçue par les femmes de la formation allouée. Le ministère signale que les femmes constituent le tiers de tous les employés en formation. Sept femmes font partie du plan de remplacement des SX. Trois d'entre elles occupent actuellement des postes de perfectionnement.

Les plans relatifs à l'élaboration et à l'animation d'ateliers de consultation sur les carrières ont été retardés jusqu'à l'exercice 1978-79. L'élaboration de cours de formation à l'intention des employés des groupes PE et AS chargés d'orientation professionnelle, a également été retardée jusqu'à ce que l'on connaisse les besoins de formation de ces employés. Il y a eu certains progrès sur le plan de la détermination des voies d'avancement de la carrière au niveau interministériel à l'intention de groupes professionnels choisis. L'étape suivante consiste

AFFAIRES EXTERIEURES CANADA

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977  
(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Haute direction	9	-	100.0	-	21	-	100.0	-	18	-	100.0	-
Scientifique et professionnelle	17	9	65.5	34.6	17	10	63.0	37.0	21	13	61.8	38.2
Administration et du service extérieur	878	120	87.8	12.2	904	128	87.6	12.4	923	127	87.9	12.1
Technique	105	5	95.5	4.5	97	5	95.1	4.9	92	7	92.9	7.1
Soutien administratif	644	1,096	37.0	63.0	654	1,146	36.3	63.7	629	1,080	36.8	63.2
Exploitation	236	2	98.7	1.3	232	2	99.2	0.8	213	2	99.1	0.9
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,889	1,232	60.5	39.5	1,925	1,291	59.9	40.1	1,896	1,229	60.6	39.3

Source: Système d'information sur la gestion du personnel

\* Incluant les nominations par décret du conseil et par détachement.



maintenant termine leurs études et présente des recommandations à la direction. Un troisième comité entreprend à l'heure actuelle une étude semblable à l'égard du sous-groupe ST-SCY.

## 2. PLANIFICATION: 1978-1979

Le ministère des Affaires extérieures s'est fixé pour 1978-1979 dix objectifs principaux dans les domaines suivants: meilleure utilisation des ressources humaines (tout particulièrement les ST), sensibilisation des employés et de la direction à la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et à ses répercussions, élimination des facteurs empêchant ou défavorisant les affectations par roulement, mise sur pied de possibilités d'avancement, et amélioration des techniques de recrutement et de sélection. Les répertoires d'aptitudes et d'expérience des groupes CM et CR seront mis à jour, ceux des ST-SCY et des PRC seront terminés et on mettra en place un répertoire à l'égard du groupe FS. Le ministère prévoit terminer le processus de sélection à l'égard du programme de formation des spécialistes et prendre des dispositions relativement au placement des stagiaires, mettre sur pied des programmes de formation individuels à l'intention des stagiaires au moyen de consultations avec la personne intéressée, le gestionnaire axial et la Section de la formation et du perfectionnement, et enfin, analyser les résultats du programme. Le ministère signale que l'on entreprendra des études sur la relation qui existe entre le rendement établi lors du processus de recrutement et le rendement au travail, sur la possibilité d'avoir recours à la mobilité pour le personnel de soutien affecté par roulement, et sur la mesure dans laquelle le système de classification facilite l'obtention d'une efficacité maximale dans le cadre de l'utilisation du personnel de soutien. La responsabilité des activités a été déléguée à la personne ou à la Section qui convenait.

Le ministère signale que le plan quinquennal n'a guère subi de modifications; toutefois, il ne dit rien au sujet des plans quinquennaux particuliers de la catégorie de l'exploitation (215 employés), de la catégorie technique (99 employés), de la catégorie de direction (18 employés) et de la catégorie scientifique et professionnelle (34 employés).

d'un objectif permanent qui a été énoncé pour la première fois dans le rapport de 1976. Parmi les activités visant à appuyer cet objectif, citons la surveillance et l'analyse des statistiques relatives à la dotation, l'étude de la catégorie du soutien administratif en tant que principal réservoir, ainsi que l'étude et la comparaison des taux d'avancement de la catégorie du soutien administratif. Le ministère des Affaires extérieures souligne qu'il n'a pu augmenter le nombre de femmes du groupe A5 et qu'on a annulé la tenue d'un concours relatif au programme de formation des spécialistes, jusqu'à ce que la décision concernant les appels touchant la zone du concours soit rendue.

Le taux de participation des femmes aux cours de formation spécialisée et aux cours de gestion est demeuré à peu près le même, tandis que le taux de participation de tous les employés aux cours de langues étrangères et aux cours internes du ministère a fléchi brusquement, tout particulièrement en ce qui concerne les femmes (178 femmes de moins que l'an dernier contre 150 hommes de moins que l'année précédente). La participation des femmes aux cours du soir et aux cours par correspondance a augmenté considérablement (28 femmes de plus que l'an dernier). Deux femmes sont actuellement en congé d'études: une appartenant au groupe FS et l'autre au groupe ST.

Le ministère a admis que les affectations par roulement et à l'étranger entraînaient certaines difficultés et il s'efforce d'aider les couples d'employés de toute catégorie lorsqu'un des conjoints est affecté outre-mer. Il ne faut pas non plus oublier qu'il accorde également des congés non rémunérés.

Parmi les autres faits saillants survenus au sein du ministère durant l'année écoulée, signalons les suivants: une femme de niveau PE-5 (CAP) a terminé une affectation de deux ans et demi à Londres; une femme de niveau FS-2 a été affectée au Collège de l'Europe à Bruges, en Belgique, ce qui est semblable à une affectation CAP; une femme a été nommée au poste d'inspecteur général; et une femme est devenue agent régional de communication.

Les systèmes d'appréciation et de promotion du ministère sont actuellement à l'étude. Les comités chargés des groupes CM et CR ont

1. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-1978

Il ne s'est guère produit de changements en ce qui concerne la représentation des femmes au sein du ministère: le taux de participation global a diminué de 0.8 pour cent (62 femmes). C'est dans la catégorie technique que l'on relève la variation la plus importante du taux de participation: l'addition de deux femmes a porté à 2.2 pour cent le taux de participation. C'est dans la catégorie du soutien administratif que l'on a enregistré la plus importante modification du nombre réel d'employées, 66 femmes ayant quitté cette catégorie (0.5 pour cent). Le groupe SX demeure essentiellement composé d'employés masculins, à l'instar des deux niveaux supérieurs du groupe du service extérieur, où l'on ne retrouve que des hommes. Sur un total de 41 détachements et nominations par décret du conseil, seulement trois femmes ont été détachées et aucune n'a été nommée par décret du conseil. Le ministère des Affaires extérieures connaît deux problèmes essentiels de répartition: plusieurs groupes de la catégorie administrative et du service extérieur ne comptent aucune femme; et les groupes de ces catégories où il existe une certaine représentation féminine connaissent habituellement une répartition injuste, puisque les hommes occupent les postes supérieurs. Les femmes n'étant affectées, en général, qu'aux niveaux inférieurs. Ainsi, on ne trouve aucune femme dans les groupes SX (18 employés), EL (73 employés), LA (deux employés), SE-REM (deux employés), OM (huit employés), et CS (trois employés), et pour ce qui est du groupe PE, où les femmes accusent un taux de participation acceptable, une seule femme occupe un poste de l'un des deux niveaux supérieurs, auxquels on retrouve cependant 12 hommes.

Bien qu'on ait établi un vocabulaire commun aux fins d'un répertoire des aptitudes et de l'expérience pour les groupes CM, CR et ST-SCY, et détermine le système à utiliser, le répertoire n'est pas encore complètement utilisable. Le ministère signale qu'il a cependant atteint son autre objectif, qui consistait à redoubler d'efforts pour assurer aux deux sexes des possibilités égales de carrière. Il s'agit

# AFFAIRES DES ANCIENS COMBATTANTS

## REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES, PAR CATEGORIE - 1975, 1976 et 1977

(employés à temps plein, à durée d'emploi indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Catégorie	1975				1976				1977			
	Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent		Septembre		Pour cent	
	Nombre		Hommes	Femmes	Nombre		Hommes	Femmes	Nombre		Hommes	Femmes
Haute direction	10	1	90.9	9.1	9	1	90.0	10.0	10	1	90.9	9.1
Scientifique et professionnelle	239	1,067	18.3	81.7	217	1,036	17.3	82.7	181	774	19.0	81.0
Administration et du service extérieur	658	58	91.9	8.1	651	84	88.6	11.4	603	105	85.2	14.8
Technique	80	126	38.8	61.2	77	135	36.3	63.7	27	85	24.1	75.9
Soutien administratif	708	1,550	31.4	68.6	636	1,506	29.7	70.3	541	1,375	28.2	71.8
Exploitation	2,194	1,108	66.4	33.6	2,230	1,159	65.8	34.2	1,262	801	61.2	38.8
Autre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3,889	3,910	49.9	50.1	3,820	3,921	49.3	50.7	2,624	3,141	45.5	54.5

Source: Listes de l'effectif



Le quatrième objectif, c'est-à-dire le fonctionnement efficace du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, consiste, en partie, à réorganiser les archives centrales du ministère, de manière à assurer la précision des données sur le personnel. On a en outre prévu un projet pilote qui sera mis en oeuvre au bureau régional de Toronto, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1978. On examinera, régulièrement, des interviews, des questionnaires et des études afin d'évaluer les progrès réalisés. Il est question également d'établir un réseau d'agents de liaison d'EAEF régionaux qui recevront la formation voulue pour remplir les fonctions nécessaires et inciter le personnel à participer aux travaux d'EAEF inter-ministériels effectués dans le cadre des bureaux régionaux.

Modification apportée au plan quinquennal

On compte avoir terminé, dès la fin de la présente année financière, l'intégration de l'examen du progrès de la performance au programme de formation et de perfectionnement des ressources humaines et celle-ci ne figurera donc pas dans le plan à long terme. Les mesures de formation et de perfectionnement déterminées par ce processus deviendront, toutefois, une priorité.

Certaines modifications ont été effectuées afin d'intégrer les besoins particuliers des femmes dans le contexte de la réinstallation aux impératifs de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Vu les retards survenus en ce qui concerne la prévision de mesures relatives aux carrières de secrétaires, il devient nécessaire de maintenir cet objectif pour la présente année.

L'énoncé de la politique est retardé d'un an, car les cadres supérieurs ne l'ont pas encore approuvée. Les objectifs de la présente année financière englobent l'élimination d'expressions verbales dénotant une discrimination sexuelle, la valorisation de la profession d'infirmière et l'évaluation de la participation des femmes aux jurys de sélection. Les séminaires de sensibilisation à l'intention de la direction, qu'on a terminés avant les délais prévus, seront immédiatement intégrés aux programmes de formation habituels à l'intention de la direction. L'établissement du réseau d'agents de liaison d'EAEF régionaux constitue une mesure supplémentaire visant à faciliter la mise en oeuvre de programmes d'EAEF dans les bureaux régionaux.

pour inciter les autorités de cette province à fournir de tels services. Il établira, en collaboration avec les représentants de la formation et du perfectionnement des ressources humaines des plans d'action et de promotion professionnelle pour le groupe des HS et les secrétaires (en se fondant sur un rapport du Secrétaire du Conseil du Trésor concernant l'utilisation des secrétaires). Le conseiller supérieur en dotation doit effectuer une étude du marché du travail en Ile-du-Prince-Edouard et le coordonnateur d'EAEF, qui participe au comité "PROF" (Programme de réinstallation et d'orientation du personnel), s'entendra avec le Comité consultatif de la situation de la femme pour définir les besoins en réinstallation des employés.

Le deuxième objectif nécessitera l'approbation des cadres supérieurs. Il s'agit d'un énoncé de politique révisé concernant le programme d'EAEF et sa distribution au sein du ministère. Si le comité consultatif de la situation de la femme réussit à bien remplir ses fonctions en ce qui a trait au dépistage des pratiques discriminatoires, son mandat sera étendu aux régions et le coordonnateur vérifiera, en collaboration avec le personnel du programme d'évaluation de la gestion du personnel, la mise en application des lignes directrices concernant le langage et la discrimination sexuelle. Le ministère fera une analyse de la participation féminine aux comités de sélection et, si c'est nécessaire, des mesures seront prises afin d'accroître cette participation.

Le troisième objectif consiste à faire en sorte que les programmes de formation à l'intention du personnel de gestion et de surveillance tiennent compte des objectifs et des intérêts du programme d'EAEF; on permettra aux employées qui n'ont pu le faire de participer aux colloques sur la planification de la vie professionnelle; on évaluera la participation féminine à ces colloques et l'utilité de la mise sur pied d'un programme de formation complémentaire "d'affirmation personnelle". Le coordonnateur d'EAEF assurera, aux fins de cet objectif, un programme d'information grâce auquel on pourra enregistrer les progrès réalisés par le ministère, publier des articles sur l'EAEF dans le journal du ministère et distribuer de la documentation.

Dans le cadre du premier objectif, le programme de formation et de perfectionnement des ressources humaines (FPRH) achèvera, au cours de la présente année financière, la mise en oeuvre du programme d'examen du progrès de la performance. Cela nécessite certes l'établissement d'un plan de perfectionnement professionnel à l'intention de chaque employé, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Le coordonnateur d'EAEF du ministère examinera le système de garderies qui existe au lieu de réinstallation situé en Ile-du-Prince-Edouard et les dispositions

la femme.

- assurer l'efficacité du programme d'égalité d'accès à l'emploi pour
- instaurer un climat d'encouragement à l'égard des femmes; et
- du ministère;
- supprimer les politiques et les pratiques discriminatoires au sein de femmes par rapport à celle des hommes;
- améliorer l'accès à l'emploi pour la femme et augmenter la proportion afin d'atteindre ses quatre principaux objectifs, qui sont les suivants: façon précise, les diverses responsabilités à assumer à chaque étape du perfectionnement des ressources humaines. Le ministère a réparti, de programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dans la planification Les plans du ministère pour 1978-1979 visent à intégrer le

## 2. PLANIFICATION: 1978-79

délais en matière d'évaluation ou d'approbation officielle. d'en accroître la portée, dans certains cas, ou de les adapter aux On a révisé bon nombre de plans d'action pour 1977-1978, afin réussite digne de mention.

également aux ministères qui en ont fait la demande, constitue une autre et le langage, distribuée non seulement au sein du ministère, mais

La publication de la brochure intitulée La discrimination sexuelle la planification du perfectionnement professionnel.

perfectionnement). A l'avenir, le ministère intégrera ces initiatives à Deux femmes ont été nommées au CAP (Cours et affectation de

participé à 40 réunions tenues dans diverses régions du Canada. cinq pour cent du personnel de surveillance et plus de 800 employés ont



AFFAIRES DES ANCIENS COMBATTANTS CANADA

ETUDE DE LA SITUATION ET PLANS PAR MINISTÈRE

I. EXAMEN DE LA SITUATION: 1977-78

Le ministère des Affaires des anciens combattants a activement poursuivi un programme visant à sensibiliser les bureaux régionaux et celui d'Ottawa à l'égalité d'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion de la femme. L'objectif du ministère consiste à intégrer le concept de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme (EAEF) à tous les autres travaux en matière de planification des ressources humaines. Au cours de l'année, la proportion globale de femmes travaillant au sein du ministère a augmenté, passant de 50.7 pour cent à 54.5 pour cent. Les hausses les plus importantes ont été enregistrées dans la catégorie administrative et du service extérieur (3.41 pour cent), la catégorie technique (12.2 pour cent) et celle de l'exploitation (4.61 pour cent). Par contre, on n'a pas observé de changement dans la collectivité des SX (10 hommes, 1 femme); toutefois, il y a eu, dans la catégorie scientifique et professionnelle, une légère baisse de la proportion de femmes, qui est passée de 82.7 pour cent en 1976 à 81.1 pour cent en 1977.

Le ministère est conscient des difficultés qu'il doit surmonter pour établir un meilleur équilibre des sexes dans des secteurs d'emploi traditionnellement féminins. Il s'oppose à l'élimination trop rapide des "ghettos" féminins, alléguant qu'on ouvre ainsi l'accès à la fonction publique à des femmes non qualifiées. Le ministère a décidé de concentrer ses efforts dans le domaine de la valorisation des emplois et tente d'ouvrir aux femmes les "forteresses traditionnellement masculines."

Bien que les statistiques indiquent une augmentation du taux de participation des femmes dans la catégorie du soutien administratif (de 70.3 pour cent en 1976 à 71.8 pour cent en 1977), cette décision devrait, à long terme, avoir d'heureuses conséquences. Le ministère des Affaires des anciens combattants a réalisé des progrès considérables dans le domaine de la formation, et il a organisé, dans un bon nombre de bureaux régionaux, des colloques sur la planification de la carrière et des séminaires de sensibilisation à l'intention des gestionnaires. Soixante-



[illegible]

POUR LA FEMME SELON LES MINISTÈRES POUR 1978-79

## Graphique des activités



ministères insistent sur l'amélioration de leurs services de consultation professionnelle. Pour la première fois, cependant, on note une réduction du nombre de ministères proposant la tenue d'ateliers de planification de carrière.

En ce qui concerne les engagements et la prise de conscience, on remarque un haut niveau d'activité, mais le genre d'action a changé considérablement depuis le début du programme. On ne tient plus que quelques séances de "sensibilisation". On compte plutôt intégrer les préoccupations de l'EAF aux programmes réguliers de formation, obtenir la participation des gestionnaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes, et faire une diffusion régulière d'information. Quelques ministères ont déjà préparé des plans d'action régionaux; cependant, il importe que les régions s'engagent davantage, étant donné que plus de 60 pour cent des employés travaillent à l'extérieur de la région de la Capitale nationale.

Bref, on insiste moins sur le recrutement de personnes provenant de l'extérieur de la Fonction publique. Les efforts seront dirigés, en grande partie, vers l'amélioration des ressources humaines disponibles, grâce à une utilisation judicieuse de la formation et du perfectionnement. On continuera de faire connaître le programme, de diffuser des renseignements généraux et de susciter la prise de conscience et l'engagement. On veillera à ce que les services soient offerts également aux régions, de manière à ce qu'un plus grand nombre d'employés profitent du programme. Toutefois, il convient d'insister davantage sur le contrôle interne et sur l'examen régulier de la mise en oeuvre du programme et des progrès réalisés. De plus en plus, le programme d'Égalité d'accès à l'emploi pour la femme se heurte aux ressources limitées des ministères, et les progrès réalisés jusqu'à maintenant montrent qu'il y a encore place pour des mesures spéciales, si l'on veut atteindre l'objectif du gouvernement dans "un délai raisonnable".

Il y aura multiplication des activités dans les secteurs de la formation et du perfectionnement. La plupart des ministères encourageront activement la participation aux cours, particulièrement lorsque ceux-ci feront partie du processus de l'identification des besoins en formation. Par contre, les programmes spéciaux de formation ont connu un ralentissement, partiellement attribuable à la difficulté d'offrir des chances d'avancement, une fois le programme terminé, en raison d'un manque général de mobilité au sein des ministères.

En ce qui concerne l'élimination des obstacles à l'embauche et à l'avancement, il existe une diminution générale des activités reliées à l'analyse des groupes en particulier, des exigences de travail et de classification, des courants, et des études sur le marché du travail. C'est un indice que les ministères ont dépassé l'étape de l'étude et de la recherche, domaines considérés importants dans plusieurs programmes au cours des années précédentes; de plus, ce changement découle peut-être d'une plus grande disponibilité de données et d'information au sujet des hommes et des femmes sur le marché du travail. Moins de la moitié des ministères ayant présenté des rapports ont mis au point des plans d'action visant à améliorer l'utilisation des secrétaires ou à leur offrir une meilleure ligne de progression, domaine qui exige pourtant une attention particulière.

En 1977-1978, les programmes des ministères étaient moins axés sur l'élimination des éléments discriminatoires. Toutefois, en 1978-1979, les activités augmenteront dans ce secteur pour quelque 25 pour cent des ministères. La diminution en 1977-1978 semble refléter le fait que les ministères ont identifié et éliminé les éléments discriminatoires les plus importants. Les raisons qui justifient l'augmentation actuelle d'activités en ce domaine ne sont pas claires; cette augmentation indique peut-être la préoccupation des ministères de raffiner leurs politiques et d'éliminer les éléments discriminatoires qui n'avaient pas à date constitué d'empêchement majeur à l'emploi.

Sur le plan du changement des comportements, on a étudié deux grandes catégories: la consultation professionnelle et l'incitation à prendre conscience de la situation et à s'engager à l'action. Les



GRANDES LIGNES

Les lignes directrices émises en 1975 à l'égard du programme précisaient les cinq sortes de mesures que les ministères devraient prendre pour exécuter leur programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme:

- recruter et promouvoir des femmes qualifiées;
- encourager et accélérer l'avancement professionnel par le truchement de programmes de formation et de perfectionnement;
- déceler et éliminer tout obstacle à l'emploi ou à l'avancement rencontré dans quelque groupe professionnel que ce soit;
- enlever les éléments discriminatoires des lois, des règlements, des politiques et des méthodes; et
- tenter de modifier les attitudes qui nuisent à la participation des femmes de quelque groupe professionnel que ce soit, à tous les niveaux.

Le graphique des activités montre les principaux plans d'action que chaque ministère mettra en oeuvre, en 1978-1979, tant dans le cadre des cinq mesures désignées que dans d'autres politiques et questions actuelles en matière de personnel. Les comparaisons effectuées d'année en année donnent une vue d'ensemble des changements de priorité survenus au sein des programmes des ministères. Les comparaisons suivantes portent sur les changements survenus entre les plans d'action pour 1977-1978 et pour 1978-1979.

Les principaux changements survenus par rapport aux plans de 1977-1978 ont trait au recrutement et à la promotion des femmes qualifiées. Beaucoup plus de ministères ont indiqué leur intention de passer en revue les règlements et politiques en matière de dotation et de contrôler les activités de dotation. Parallèlement, on attachera moins d'importance au recrutement à l'extérieur de la fonction publique, ce qui reflète la réduction, notée plus tôt, du nombre de nominations de personnes provenant de l'extérieur. Il y aura diminution des mutations latérales et l'on compte réduire l'utilisation des répertoires internes comme instruments de dotation à cause des problèmes que posent l'élaboration et la mise à jour efficaces et efficaces des répertoires.

Tableau 23

NOMBRE ET POURCENTAGE DE NOMINATIONS AUX POSTES PAYES SELON LES NIVEAUX DE PERFECTIONNEMENT: 1975 A 1978

	Interne				Externe				Total (Interne/externe)		Grand Total		TIRL			
	H	F	Total	%F	H	F	Total	%F	H	F	H & F	H	F	Total	%F	
1975	312	77	389	19.8	669	153	822	18.6	981	230	1,211	195	27	222	12.2	
1976	332	78	410	19.0	705	235	940	25.0	1,037	313	1,350	262	118	380	31.0	
1977	355	89	444	20.0	728	286	1,014	28.2	1,083	375	1,458	267	127	394	32.2	
1978* (juin)	189	73	262	27.8	329	115	444	25.9	518	188	706	269	169	438	38.5	

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Programme de recrutement post-secondaire, CFP.

PARTICIPATION AU PROGRAMME DE STAGIAIRES EN ADMINISTRATION, INTERNE  
 ET EXTERNE, SELON LE SEXE: 1974 A 1977

Tableau 22

Année de nomination	Interne				Externe				% du grand total
	H	F	%F	Total	H	F	%F	Total	
1974	39	27	40.9	66	155	70	31.1	225	66.7 33.3
1975	20	12	37.5	32	83	50	37.6	133	62.4 37.6
1976	13	10	43.5	23	65	35	35.0	100	63.4 36.6
1977	18	12	40.0	30	84	64	43.2	148	57.3 42.7

SOURCE: Programme de recrutement post-secondaire, CFP.

Tableau 21

PARTICIPATION AU PROGRAMME D'ORIENTATION DE CARRIERES  
SELON LE SEXE: 1974 A 1978

Avril à avril	En affectation			Titularisés		Groupes	Source admissible (LAT & EDS)		
	H	F	Total	%F	Total		H	F	Total
1974-1975	21	15	36	41.7	54	PE, AS, PM, IS, OM	864	911	1,775 (Sept. 1975)
1975-1976	59	69	128	53.9	32	PE, AS, PM, IS	825	827	1,652 (Sept. 1976)
1976-1977	36	36	72	50.0	81	PE, AS, PM, IS, OM	815	908	1,723 (Sept. 1977)
1977-1978	76	57	133	42.9	45	PE, AS, FS, IS, HR CO, FI, PM	-	-	1,260*(juin 1978)
1978 (mai-juin)	0	6	6	100.0	-	-	-	-	-

\* La différence s'explique en partie par la mutation de plusieurs LAT au ministère de la Défense nationale.

SOURCE: Programme POC, Commission de la Fonction publique.



Tableau 19

PARTICIPATION AU PROGRAMME COURS ET AFFECTATIONS  
DE PERFECTIONNEMENT PAR SEXE: 1974 à 1978

Année	Nombre		Total	Pour cent	
	H	F		H	F
1974	35	9	44	79.5	20.5
1975	50	22	72	69.4	30.6
1976	55	14	69	79.7	20.3
1977	54	9	63	85.7	14.3
1978	47	12	59	79.7	20.3

SOURCE: CAP, Commission de la Fonction publique

Tableau 20

PARTICIPATION AU PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT DES  
CADRES SUPERIEURS SELON LE SEXE: 1974 A 1978

Année	Nombre		Total	Pour cent	
	H	F		H	F
1974	54	6	60	90.0	10.0
1975	69	7	76	90.8	9.2
1976	83	15	98	84.7	15.3
1977	79	8	87	90.8	9.2
1978 (janvier-juin)	59	7	66	89.1	10.9
TOTAL	344	43	387	88.9	11.1

SOURCE: Cadre de Direction, Commission de la Fonction publique

PROPORTION DES ACTIVITES DE FORMATION SUIVIES PAR LES FEMMES  
EXPRIMEE EN POURCENTAGE DES ACTIVITES DE FORMATION SUIVIES PAR LE GROUPE

Tableau 17

GROUPES	H	F	Total	%F	H	F	Total	%F
ED	2,817	2,770	5,587	49.6	2,009	2,218	4,227	52.5
HE	2	56	58	96.6	1	26	27	96.3
LS	106	171	277	61.7	119	210	329	63.8
NU	59	472	531	88.9	75	628	703	89.3
AS	3,254	1,366	4,620	32.1	4,226	1,662	5,888	28.2
AT	138	95	233	40.8	207	155	362	42.8
IS	142	107	249	43.0	222	163	385	42.3
PE	2,714	748	3,462	21.6	1,872	860	2,732	31.5
PM	18,176	6,176	24,352	25.4	18,390	6,991	25,386	27.6
TR	480	471	951	49.5	543	656	1,201	54.8
SI	507	376	883	42.6	488	387	875	44.2
CR	10,782	24,440	35,222	69.4	11,849	28,849	40,694	70.9
DA	603	423	1,026	41.2	583	629	1,212	51.9
OE	12	26	38	68.4	33	36	69	52.2
ST	277	3,772	4,049	93.2	309	5,138	5,447	94.3
CX	3,088	46	3,134	1.5	4,896	39	4,935	0.8
HS	948	186	1,134	16.4	4,999	200	6,999	28.6
PO	5,052	584	5,636	10.4	15,430	5,958	21,388	27.9

SOURCE: La formation et le perfectionnement dans la fonction publique, 1977-1978

Tableau 18

CONGES D'EDUCATION

	H	F	Total	%F	H	F	Total	%F
100% de salaire	88	11	99	11.1	132	103	235	43.4
Avec allocation	66	79	145	54.5	107	79	186	42.4
Sans solde	41	28	69	40.6	59	21	80	26.3
Moins de 6 mois	35	36	71	50.7	97	77	174	44.3
6 mois et plus	160	82	242	33.9	201	126	327	38.5

SOURCE: La formation et le perfectionnement dans la fonction publique, 1977-1978

Tableau 16

GENRE DE COURS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE, SELON LE SEXE

	Haute direction			Scientifique et professionnelle			Administration et du service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total			Pourcentage de femmes
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Administration du personnel	83	5	88	1,457	342	1,799	6,579	2,419	8,998	1,837	168	1,555	2,992	7,610	10,602	4,524	574	5,098	19,574	11,979	31,613	38.0
Informatique	22	—	22	774	82	856	1,590	388	1,978	260	77	337	402	731	1,133	196	50	246	3,511	1,429	4,940	28.9
Administration financière	40	3	43	546	30	576	1,492	303	1,795	155	9	164	164	765	929	57	7	64	2,719	1,317	4,036	12.3
Pré-retraite	8	1	9	141	15	156	448	77	525	337	11	348	138	245	383	307	77	384	2,216	813	3,029	26.8
Initiation des nouveaux employés	—	—	—	141	125	266	358	176	534	95	23	118	297	1,179	1,476	1,567	802	2,369	2,546	2,355	4,901	48.1
Technique et Professionnel	61	3	64	4,320	1,760	6,080	10,884	4,519	15,403	7,979	359	8,338	6,467	15,159	21,626	10,694	4,653	15,347	42,960	26,828	69,788	38.4
Administration	45	3	48	734	274	1,008	4,239	1,282	5,521	592	120	712	584	2,316	2,900	590	9	599	7,411	4,195	11,606	36.1
TOTAL	249	15	264	8,113	2,628	10,741	25,590	9,164	34,694	11,255	767	11,572	11,044	28,005	39,049	17,935	6,172	24,107	80,937	48,916	129,853	37.7
Pourcentage de femmes	5.5			24.5			26.4			6.6			71.7			25.6			37.7			

Source: Formation et perfectionnement dans la Fonction publique, 1977-1978

Tableau 15

TAUX DE PARTICIPATION SELON LA SOURCE DE FORMATION

	1976-77		1977-78	
	H	F	H	F
Formation ministérielle	35.6	45.6	39.3	52.8
Formation interministérielle	3.7	3.7	4.7	4.2
A l'extérieur de la Fonction publique	5.1	2.8	6.0	3.5
Hors les heures régulières de travail	3.6	3.5	4.4	4.4

SOURCE: La formation et le perfectionnement dans la Fonction publique, 1977-1978



Tableau 14

**MOBILITE DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LA CATEGORIE  
PROFESSIONNELLE: 1976 ET 1977  
EMPLOYES POUR PERIODE INDETERMINEE SEULEMENT**

CATEGORIE	Population				Cessations d'emploi				Nominations à la Fonction publique			
	1976		1977		1976		1977		1976		1977	
	H %	F %	H %	F %	H %	F %	H %	F %	H %	F %	H %	F %
Haute direction	1,238 97.6	30 2.4	1,286 97.1	38 2.9	77 98.9	3 1.3	96 99.0	4 1.0	25 100.0	0 0.0	21 91.3	2 8.7
Scientifique et professionnelle	18,439 76.6	5,637 23.4	18,686 77.0	5,566 23.0	1,075 55.3	923 46.1	1,197 50.0	1,200 50.0	1,047 56.3	813 43.7	1,085 56.7	827 43.3
Administrative et service extérieur	39,207 79.6	10,033 20.4	39,916 77.9	11,341 22.1	2,389 72.3	766 27.7	2,294 76.0	728 24.0	1,963 75.5	637 24.5	1,589 73.7	568 26.3
Technique	23,627 90.2	2,554 9.8	24,068 89.8	2,732 10.2	1,359 75.2	305 24.8	1,352 81.4	309 18.6	1,277 81.4	291 18.6	1,242 85.7	208 14.3
Soutien administratif	15,482 21.6	56,266 78.4	15,285 21.1	57,301 78.9	1,883 18.2	494 81.8	1,621 17.1	7,899 82.9	794 16.7	3,960 83.3	578 16.0	3,032 84.0
Exploitation	87,009 81.8	19,330 18.2	87,282 82.3	18,761 17.7	9,794 79.4	2,554 20.6	9,690 74.4	2,584 25.6	6,275 66.7	3,129 33.3	5,245 68.7	2,385 31.1
TOTAL	185,304 66.3	93,997 33.7	186,863 66.1	95,922 33.9	16,577 55.96	13,045 44.04	16,255 56.1	12,724 43.9	11,425 56.4*	8,841 43.6*	9,792 58.2*	7,046 41.8*

\* Le total comprend 55 nominations à la Fonction publique en 1976 et 56 en 1977 qui ne paraissent pas dans les sous-totaux

SOURCE: Rapport annuel 1977, CFP.

Tableau 13

BACCALAUREATS ET DIPLOMES DE 1<sup>er</sup> CYCLE EMIS AU CANADA DE 1974 A 1976  
SELON LE SEXE, PAR DISCIPLINE

DISCIPLINE	1974				1975				1976			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1. Education	6,940	8,380	45.3	54.7	7,516	10,904	40.8	59.2	7,430	12,174	37.9	62.1
2. Beaux-Arts et Arts appliqués	721	1,170	38.1	61.9	876	1,335	39.6	60.4	910	1,447	38.6	61.4
3. Humanités	4,719	5,070	48.2	51.8	4,520	5,413	45.5	54.5	4,291	5,394	44.3	55.7
4. Commerce	3,955	649	85.9	14.1	4,370	876	83.3	16.7	5,120	1,263	80.2	19.8
5. Agriculture et Sciences biologiques	2,498	1,993	55.6	44.4	2,997	2,383	55.7	44.3	3,260	2,698	54.7	45.3
6. Génie et sciences appliquées	3,760	939	98.0	2.0	3,587	1,259	97.4	2.6	3,140	1,690	96.5	3.5
7. Professions concernant la santé	2,546	2,445	51.0	49.0	2,430	2,707	47.3	52.7	2,537	2,954	46.2	53.8
8. Mathématiques et Sciences physiques	3,376	980	77.5	22.5	3,327	921	78.3	21.7	3,090	928	76.9	23.1
9. Aucune spécialisation	4,371	3,970	52.4	47.6	3,868	3,837	50.2	49.8	3,722	4,063	47.8	52.2
Toutes les disciplines	43,788	31,063	58.5	41.5	44,971	35,766	55.7	44.3	44,720	38,556	53.7	46.3

SOURCE: Présence des femmes dans la fonction publique canadienne,  
Volume I, Division de la planification des ressources humaines, CFP, 31 mars 1978.

Tableau 12

**FEMMES INTERESSEES ET QUALIFIEES  
DANS LA CATEGORIE TECHNIQUE**

GROUPE	D'octobre 1976		à mars 1978		D'octobre 1976		à mars 1978		De mars 1978	
	Candidatures reçues (Intéressées)		Candidatures posées à l'inventaire (Qualifiées)		Candidatures présentées		Nominations		Faisant partie de l'inventaire (Intéressées Qualifiées)	
	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F
DD/Dessin et illustration	720	75.7 24.3	750	81.1 18.9	259	73.7 26.3	61	65.6 34.4	758	80.7 19.3
EG-ESS/Soutien technologique et scientifique	1,815	78.3 21.7	1,712	81.6 18.4	973	77.7 22.3	241	78.0 22.0	1,595	80.6 19.4
EL/Electronique	701	99.3 0.7	412	99.5 0.5	0	-	0	-	428	100.0 0.0
GT/Techniciens divers	1,047	81.6 18.4	903	82.5 17.5	316	76.3 23.7	100	79.0 21.0	973	81.0 19.0
PI/Inspection des produits primaires	29	79.3 20.7	14	85.7 14.3	0	-	0	-	11	81.8 18.2
PV/Photographie	659	91.2 8.8	351	94.3 5.7	74	81.1 18.9	5	100.0 0.0	404	93.6 6.4
SI/Soutien des sciences sociales	623	47.5 52.5	520	42.3 57.7	859	57.4 42.6	188	44.7 55.3	730	40.7 59.3
TI/Inspection technique	960	97.5 2.5	568	99.3 0.7	48	100.0 0.0	11	100.0 0.0	740	97.7 2.3
Catégorie technique	6,554	82.0 18.0	5,230	82.0 18.0	2,529	70.7 29.3	606	65.5 34.5	5,639	80.2 19.8

SOURCE: Présence des femmes dans la Fonction publique canadienne,  
Volume I, Division de la planification des ressources humaines, CFP, 31 mars 1978

Tableau 11

FEMMES INTERESSEES ET QUALIFIEES DANS LA  
CATEGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR

GROUPE	D'octobre 1976 à mars 1978				D'octobre 1976 à mars 1978				De mars 1978			
	Candidatures reçues (Intéressées)		Candidatures posées à l'inventaire (Qualifiées)		Candidatures présentées		Nominations		Faisant partie de l'inventaire (Intéressées Qualifiées)			
	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F
AS/Services administratifs	4,016	70.7 29.3	1,442	69.3 30.7	1,264	69.1 30.9	211	61.6 38.4	732	69.8 30.2		
CO/Commerce	347	92.2 7.8	252	94.0 6.0	237	92.8 7.2	48	91.7 8.3	118	90.7 9.3		
CS/Gestion des systèmes d'ordinateurs	1,045	81.6 18.4	540	81.5 18.5	1,256	76.8 23.2	100	80.0 20.0	173	84.4 15.6		
FI/Gestion des finances	1,529	89.8 10.2	580	93.6 6.4	691	91.5 8.5	69	81.2 18.8	356	94.4 5.6		
IS/Services d'information	962	53.0 47.0	484	56.0 44.0	20	30.0 70.0	7	28.6 71.4	297	66.6 33.4		
OM/Organisation et méthodes	232	85.3 14.7	151	84.1 15.9	166	83.7 16.3	39	82.1 17.9	53	92.5 7.5		
PE/Gestion du personnel	770	61.0 39.0	216	62.0 38.0	174	54.0 46.0	44	52.3 47.7	118	71.2 28.8		
PG/Achat et approvisionnement	1,025	96.0 4.0	307	92.8 7.2	1,086	95.6 4.4	83	92.8 7.2	165	91.5 8.5		
PM/Administration des programmes	928	79.6 20.4	297	72.7 27.3	1,000	73.9 26.1	222	68.5 31.5	102	81.4 18.6		
MP/Programmes et bien-être social	322	62.4 37.6	50	48.0 52.0	33	48.5 51.5	7	71.4 28.6	15	100.0 0.0		
Catégorie administrative et du service extérieur	11,176	76.0 24.0	4,319	75.8 24.2	5,927	79.7 20.3	830	62.4 27.6	2,129	77.0 23.0		

SOURCE: Présence des femmes dans la Fonction publique canadienne,  
Volume I, Division de la planification des ressources humaines, CFP, 31 mars 1978



Tableau 10

FEMMES INTERESSEES ET QUALIFIEES DANS LA  
CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

GROUPE	D'octobre 1976 à mars 1978*				D'octobre 1976 à mars 1978				De mars 1978			
	Candidatures reçues (Intéressées)		Candidatures posées à l'inventaire (Qualifiées)		Candidatures présentées		Nominations		Faisant partie de l'inventaire (Intéressées Qualifiées)			
	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F	Nombre	Pour cent H F
AR/Architecture et urbanisme	494	91.5	253	88.9	47	91.5	13	84.6	439	89.5		
AU/Vérification	664	89.2	116	93.1	223	94.6	21	81.0	17	94.5		
BI/Sciences biologiques	1,130	71.1	501	77.2	163	89.6	24	95.8	210	57.2		
CH/Chimie	594	82.7	492	88.0	21	85.7	3	100.0	566	87.8		
ED-EDS/Services d'enseignement	795	55.3	359	59.9	105	79.0	15	53.3	409	67.5		
EN-ENG/Génie	2,510	97.5	1,067	98.7	507	99.0	95	98.9	2,717	99.1		
EN-SUR/Arpentage	83	97.6	19	100.0	0	-	0	-	49	100.0		
ES/Economie, sociologie et statistique	2,531	86.6	559	84.1	361	84.8	75	77.3	425	71.3		
FO/Sciences forestières	155	87.1	72	100.0	0	-	0	-	11	100.0		
HE/Economie domestique	358	4.5	178	8.4	48	-	3	0.0	155	3.2		
HR/Recherche historique	691	60.6	248	61.3	75	56.0	17	47.1	289	66.1		
LS/Bibliothéconomie	456	40.1	427	36.8	284	28.2	81	23.5	432	33.8		
MD/Médecine	278	82.0	247	83.4	78	93.6	11	90.9	259	79.9		
NU/Sciences infirmières	663	6.6	490	7.6	77	1.3	19	0.0	563	2.5		
OP/Thérapie rééducative et physiothérapie	26	15.4	21	38.1	26	23.1	4	0.0	40	17.5		
PC/Sciences physiques	1,037	84.4	689	91.6	399	87.5	108	79.6	575	91.5		
PH/Pharmacie	53	75.5	44	65.9	0	-	0	-	62	66.2		
PS/Psychologie	298	68.5	193	69.9	69	72.5	13	61.5	176	68.2		
SE/Recherche scientifique	1,522	90.8	1,111	95.4	782	97.6	102	99.0	1,176	94.9		
SG/Réglementation scientifique	520	76.3	369	85.1	133	100.0	11	100.0	441	82.8		
SW-SCW/Bien-être social	272	50.4	118	42.4	14	85.7	2	50.0	136	46.3		
Catégorie scientifique et professionnelle	15,130	76.4	7,663	76.3	3,412	82.5	617	74.2	9,147	88.2		

\* Pour les AU, les données sont de janvier 1976 à mars 1978

SOURCE: Présence des femmes dans la Fonction publique canadienne,  
Volume I, Division de la planification des ressources humaines, CFP, 31 mars 1978.

Tableau 98

**NOMINATIONS DE L'EXTERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PROMOTIONS AUX POSTES, PERIODES INDETERMINEES ET DETERMINEES, SELON LE SEXE: 1977**

CATEGORIE	NOMINATIONS DE L'EXTERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE								PROMOTIONS							
	Indéterminé				Déterminé				Indéterminé				Déterminé			
	Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent		Nombre		Pour cent	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Haute direction	21	2	91.3	8.7	4	0	100.0	0.0	253	8	96.9	3.1	7	0	100.0	0.0
Scientifique et professionnelle	1,085	827	56.7	43.3	194	204	48.7	51.3	2,052	588	77.7	22.3	120	59	67.0	33.0
Administrative et service extérieur	1,589	568	73.7	26.3	478	311	60.6	39.4	8,938	2,964	75.1	24.9	353	143	71.2	28.8
Technique	1,242	208	85.7	14.3	271	117	69.8	30.2	3,810	469	89.0	11.0	238	59	80.1	19.9
Soutien administratif	578	3,032	16.0	84.0	422	1,873	18.4	81.6	2,654	10,236	20.6	79.4	440	1,558	22.0	78.0
Exploitation	5,245	2,385	68.7	31.3	1,501	221	87.2	12.8	4,866	474	91.1	8.9	486	24	95.3	4.7
Autres	32	24	57.1	42.9	1	0	100.0	0.0	23	11	67.6	32.4	0	0	0.0	0.0
TOTAL	9,792	7,046	58.2	41.8	2,871	2,726	51.3	48.7	22,596	14,750	60.5	39.5	1,644	1,893	47.2	52.8

SOURCE:

Présence des femmes dans la fonction publique canadienne,  
 Volume II, Division de la planification des ressources humaines, CFP, 31 mars 1978.

Tableau 9A

NOMINATIONS DE L'EXTERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PROMOTIONS AUX  
POSTES, PERIODES INDETERMINEES ET DETERMINEES, SELON LE SEXE: 1976

CATEGORIE	NOMINATIONS DE L'EXTERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE						PROMOTIONS									
	Indéterminé			Déterminé			Indéterminé			Déterminé						
	Nombre H F	Pour cent H F	Nombre H F	Pour cent H F	Nombre H F	Pour cent H F	Nombre H F	Pour cent H F	Nombre H F	Pour cent H F						
Haute direction	25	0	100.0	0.0	5	0	100.0	0.0	161	7	95.8	4.2	9	0	100.0	0.0
Scientifique et professionnelle	1,047	813	56.3	43.7	234	225	51.0	49.0	2,418	648	78.9	21.1	190	49	79.5	20.5
Administrative et service extérieur	1,963	637	75.5	24.5	385	233	62.3	37.7	7,030	2,443	74.2	25.8	582	257	69.4	30.6
Technique	1,277	291	81.4	18.6	364	121	75.1	24.9	4,067	428	90.5	9.5	321	52	86.1	13.9
Soutien administratif	794	3,960	16.7	83.3	649	2,639	19.7	80.3	3,006	10,512	22.2	77.8	449	1,702	20.9	79.1
Exploitation	6,275	3,129	66.7	33.3	3,547	1,055	78.1	22.9	5,625	678	88.7	11.3	599	53	91.9	8.1
Autres	44	11	80.0	20.0	3	0	100.0	0.0	17	14	54.8	45.2	0	0	0.0	0.0
TOTAL	11,425	8,841	56.4	43.6	5,187	4,273	54.8	45.2	22,024	14,730	59.9	40.1	2,150	2,113	50.4	49.6

SOURCE: Présence des femmes dans la Fonction publique canadienne,  
Volume II, Division de la planification des ressources humaines, CFP, 31 mars 1978.





Tableau 6

REPARTITION EN POURCENTAGE DES EMPLOYES PAR NIVEAUX SUPERIEURS  
DANS LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR SEXE: 1974 à 1978

CATEGORIE	1974*		1975		1976		1977		1978 (juin)		Variation 1974 à 1978 Points de pourcentage F
	Pour cent		Pour cent		Pour cent		Pour cent		Pour cent		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Haute direction	98.5	1.5	98.1	1.9	97.6	2.4	96.9	3.1	97.1	2.9	1.4
Scientifique et professionnelle	97.9	2.1	97.4	2.6	97.5	2.5	96.6	3.4	96.5	3.5	1.4
Administrative et service extérieur	96.9	3.1	96.0	4.0	95.1	4.9	94.6	5.4	94.4	5.6	2.5
Technique	97.1	2.9	97.1	2.9	96.8	3.2	97.0	3.0	97.0	3.0	0.1
TOTAL (Catégories d'agent)	97.5	2.5	96.8	3.2	96.4	3.6	95.8	4.2	95.6	4.4	1.9

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Centre de demandes du Personnel, MAS, Rapport E1887

Tableau 5

REPARTITION EN POURCENTAGE DES EMPLOYES PAR NIVEAUX INTERMEDIAIRES  
DANS LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR SEXE: 1974 à 1978

CATEGORIE	1974*		1975		1976		1977		1978 (juin)		Variation 1974 à 1978 Points de pourcentage F
	Pour cent		Pour cent		Pour cent		Pour cent		Pour cent		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Haute direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientifique et professionnelle	92.2	7.8	87.5	12.5	85.1	14.9	84.4	15.6	84.7	15.3	7.5
Administrative et service extérieur	89.8	10.2	87.9	12.1	86.6	13.4	84.7	15.3	84.4	15.6	5.4
Technique	97.8	2.2	97.6	2.4	97.3	2.7	97.3	2.7	97.1	2.9	0.7
TOTAL (Catégories d'agent)	91.8	8.2	89.3	10.7	87.9	12.1	86.7	13.3	86.4	13.6	5.4

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Centre de demandes du Personnel, MAS, Rapport E1887

Tableau 4

REPARTITION EN POURCENTAGE DES EMPLOYES PAR NIVEAUX SUBALTERNES  
DANS LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR SEXE: 1974 à 1978

CATEGORIE	1974*		1975		1976		1977		1978 (juin)		Variation 1974 à 1978 Points de pourcentage F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Haute direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Scientifique et professionnelle	53.0	47.0	57.2	42.8	55.3	44.7	52.9	47.1	50.4	49.6	2.6
Administrative et service extérieur	76.9	23.1	73.6	26.4	72.4	27.6	68.7	31.3	67.7	32.3	9.2
Technique	88.7	11.3	88.4	11.6	87.5	12.5	86.7	13.3	80.5	19.5	8.2
TOTAL (Catégories d'agent)	76.9	23.1	76.3	23.7	75.1	24.9	73.4	26.6	70.6	29.4	6.3

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Centre de demandes du Personnel, MAS, Rapport E1887

Tableau 3

POURCENTAGE D'HOMMES ET DE FEMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL D'HOMMES ET DE FEMMES DANS L'EFFECTIF

CATEGORIE	1974*		1975		1976		1977		30 juin 1978	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Haute direction	0.6	0.02	0.6	0.02	0.7	0.03	0.7	0.04	0.6	0.03
Scientifique et professionnelle	9.5	6.5	9.6	6.5	9.9	6.3	10.0	5.8	9.7	5.4
Administrative et service extérieur	20.4	9.0	20.9	10.3	21.1	11.2	21.4	11.8	21.1	12.0
Technique	12.5	2.7	12.7	2.8	12.8	2.8	12.9	2.8	12.7	2.8
Soutien administratif	9.6	67.1	8.9	65.2	8.4	63.0	8.2	59.7	8.0	58.7
Exploitation	47.4	14.6	47.2	15.2	47.0	16.4	46.7	19.6	47.1	20.5
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	0.6
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Rapport annuel de la CFP  
Les données de juin 1978 sont du SCT.



Tableau 2

REPARTITION EN POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AU SEIN DES CATEGORIES  
PROFESSIONNELLES

CATEGORIE	1974*		1975		1976		1977		30 juin 1978	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Haute direction	98.3	1.7	98.2	1.8	97.6	2.4	97.1	2.9	97.1	2.9
Scientifique et professionnelle	75.8	24.1	75.4	24.6	76.6	23.4	77.0	23.0	77.1	22.9
Administrative et service extérieur	83.1	16.9	80.8	19.2	79.6	20.4	77.9	22.1	76.6	23.4
Technique	90.8	9.2	90.3	9.7	90.2	9.8	89.8	10.2	89.6	10.4
Soutien administratif	23.6	76.4	22.1	77.9	21.6	78.4	21.1	78.9	20.4	79.6
Exploitation	87.5	12.5	86.5	13.5	81.6	18.2	82.3	17.7	81.2	18.8
Autres	-	-	-	-	67.3	32.7	-	-	67.8	32.2
TOTAL	68.3	31.7	67.4	32.6	66.3	33.7	66.1	33.9	65.2	34.8

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Rapport annuel de la CFP  
Les données de juin 1978 sont du SCT

Tableau 1

## REPARTITION DES EMPLOYES SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

CATEGORIE	1974*		1975		1976		1977		30 juin 1978	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Haute direction	1,053	18	1,165	21	1,238	30	1,286	38	1,230	37
Scientifique et professionnelle	16,760	5,337	17,685	5,759	18,439	5,637	18,686	5,566	18,781	5,573
Administrative et service extérieur	36,043	7,358	38,427	9,152	39,207	10,033	39,916	11,341	40,871	12,467
Technique	22,014	2,237	23,350	2,516	23,627	2,554	24,068	2,732	24,616	2,850
Soutien administratif	16,985	54,984	16,465	58,109	15,482	56,266	15,285	57,301	15,585	60,634
Exploitation	83,824	11,977	86,946	13,572	87,009	19,330	87,282	18,761	91,180	21,180
Autres	-	-	-	-	302	147	-	-	1,287	613
TOTAL	176,679	81,911	184,038	89,129	185,304	93,997	186,863	95,922	193,550	103,354

\* Du 31 décembre à moins d'avis contraire

SOURCE: Rapport annuel de la CFP.  
Les données de juin 1978 sont du SCT.

respectivement, pour 1976, 1977 et le premier semestre de 1978 (tableau 23). Ainsi, de façon générale, le taux de participation des femmes aux postes du niveau d'entrée payés selon les niveaux de perfectionnement augmente et reste représentatif des réserves du marché des travailleuses intéressées et qualifiées.

des candidats AT sont les suivants: gestion du personnel (30 pour cent), services administratifs (20 pour cent) et administration des programmes (17 pour cent). On ne dispose d'aucune ventilation par sexe des nominations au sein des divers groupes. Compte tenu des programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, le programme relatif aux AT de l'intérieur est d'un intérêt tout particulier. Il s'agit d'un programme de perfectionnement donnant suite à des nominations internes fondées sur le mérite effectuées à l'aide d'une méthode de sélection permettant de choisir, dans les groupes de soutien, des candidats hautement qualifiés et polyvalents. A la fin de la période de formation, le nouveau AT, jugé d'après son rendement au travail, peut être normalement affecté à un poste d'agent du niveau d'entrée, atteignant ainsi un niveau où les voies d'avancement professionnel et les possibilités sont de beaucoup meilleures. Toutefois, il faut noter que si les femmes comptent pour environ 79 pour cent des employés de la catégorie du soutien administratif, principal groupe pépinière du programme relatif aux AT de l'intérieur, elles ne représentent que 40 pour cent des AT provenant de l'intérieur. Grâce aux niveaux de perfectionnement ou de Recrutement des diplômés d'instituts techniques (RDIT), il est possible de recruter des diplômés des universités et des instituts techniques n'ayant pas l'expérience voulue pour occuper des postes à la Fonction publique.

De 1975 à 1977, le nombre de nominations aux postes payés selon les niveaux de perfectionnement a varié de 1,200 à 1,450 (tableau 23). Le taux de participation des femmes semble être à la hausse: de 19 pour cent qu'il était en 1975, il est passé à 23.2 pour cent en 1976, 25.7 pour cent en 1977 et 26.6 pour cent au cours du premier semestre de 1978. Les nominations de candidats venant de l'extérieur de la Fonction publique représentent près des deux tiers des nominations totales. La proportion de femmes nommées provenant tant de l'intérieur que de l'extérieur de la Fonction publique a varié, chaque année, de 18 à 28 pour cent.

Quant aux nominations effectuées au niveau de Recrutement des diplômés d'instituts techniques (RDIT), la représentation des femmes est passée de 12 pour cent en 1974 et 1975, à 31, 32 et 38 pour cent,



Comme le montre le tableau 20 la participation des femmes au Programme de perfectionnement des cadres supérieurs est demeurée relativement stable, s'échelonnant de neuf à 15 pour cent au cours de la période allant de 1974 à juin 1978. De 60 à 100 personnes ont participé chaque année à ce programme et 43 femmes, en tout, ont bénéficié de cette activité de perfectionnement.

En 1972, on lançait le Programme d'orientation des carrières (POC) en vue de préparer le personnel rattaché à l'enseignement des langues (sous-groupes EDS et LAT) à une nouvelle carrière à l'échelle de tous les ministères et organismes. Les candidats ayant fait preuve de motivation et de talent reçoivent une affectation dans la Fonction publique pour fins de formation en cours d'emploi et des cours spéciaux. Depuis 1974, sur un total de 369 participants au POC, 117 femmes (48.7 pour cent) ont été affectées à des postes, proportion très voisine de la représentation des femmes (52 pour cent) au sein de la population admissible à ce programme. Par la suite, des nominations ont eu lieu au sein des groupes gestion du personnel, services administratifs, administration des programmes, services d'information, organisation et méthodes, recherche historique, commerce et gestion des finances (tableau 21).

Le programme concernant les stagiaires en administration vise à découvrir, parmi les diplômés universitaires (AT de l'extérieur) et les employés qualifiés de la Fonction publique (AT de l'intérieur), les candidats prometteurs susceptibles de perfectionnement, de manière à créer un bassin de candidats de premier choix aux postes d'administration. Les candidats reçoivent, pendant 12 à 24 mois, une formation officielle, suivie d'un perfectionnement en cours d'emploi. On établit des objectifs de rendement périodiques qui sont mesurés par la suite. A la fin de la période de formation, la Commission de la Fonction publique convoque un comité de notation chargé de déterminer si un candidat AT est prêt à faire partie d'un groupe professionnel et, s'il y a lieu, de fixer le niveau du poste. De 1974 à 1977, les femmes représentaient quelque 40 pour cent des 151 candidats AT provenant de l'intérieur de la Fonction publique et 36 pour cent des 606 candidats AT provenant de l'extérieur (tableau 22). Les principaux groupes professionnels qui ont accueilli

Une variété de cours peuvent être regroupés pour former un programme spécial en vue d'aider les employés du soutien administratif à accéder aux postes d'agents. De plus, les rapports de formation ne font pas mention des initiatives ayant trait à la formation sur le tas, à l'entraînement des tâches, et à la rotation des responsabilités, toutes étant d'importance primordiale lorsqu'il s'agit d'une occasion de se perfectionner.

Le tableau 18 fournit des données sur les congés d'éducation dans la Fonction publique. Le nombre de femmes ayant bénéficié d'un congé d'éducation avec plein salaire est passé de 11 à 103, ce qui représente une hausse de 32.3 points de pourcentage (de 11.1 à 43.4 pour cent) alors que l'accroissement correspondant chez les hommes était de 88 à 132. En termes de pourcentages, la proportion des femmes a augmenté dans les catégories de congé d'étude avec plein salaire et de congé pour une période de plus de six mois. Cependant la proportion des femmes a diminué en ce qui concerne les congés d'éducation avec allocation et sans salaire ainsi que les congés pour moins de six mois. En chiffres absolus, le nombre de femmes ayant bénéficié d'un congé d'éducation sans salaire a baissé alors que celui des femmes ayant reçu une allocation est demeuré le même. Les femmes ont augmenté leur part de congés jusqu'à six mois et de plus de six mois (Tableau 18).

### (3) Programmes centralisés

Bien que la plupart des employés fédéraux reçoivent une formation par le truchement de programmes relevant de chaque ministère, il existe un certain nombre de programmes centralisés qui offrent, chaque année, des possibilités de perfectionnement à un nombre restreint d'employés. Le tableau 19 indique que 307 personnes ont participé, de 1974 à 1978 au programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) dont 66 femmes et 241 hommes, ce qui donne un taux annuel moyen de participation féminine de 21.5 pour cent. Les taux annuels de participation ont varié au cours de cette période, atteignant un sommet de 30.6 pour cent en 1975, puis baissant jusqu'à 14.3 pour cent en 1977, pour ensuite remonter à 20.3 pour cent en 1978.

programmes spéciaux de perfectionnement dans leurs rapports de formation. Les ministères n'ont pas toujours décrit spécifiquement leurs

la qualité des activités de formation.

difficile de tirer des conclusions précises quant à la pertinence ou à la participation par groupe et par catégorie (tableau 17). Néanmoins, il apparaît proportion de formation reçue par les femmes équivalait à leur représentation participation à l'intérieur de ces groupes. Il semblerait donc que la total des activités de formation ce qui refléterait d'assez près leur dans la plupart de ces groupes, ont reçu une plus grande proportion du adéquate de femmes démontre que durant la dernière année, les femmes,

L'analyse de groupes spécifiques ayant une représentation

pour cent des cours en administration générale (tableau 16).

employés, 38.4 pour cent des cours techniques et professionnels et 36.1 cours de pré-retraite, 48.1 pour cent des cours d'initiation des nouveaux pour cent des cours en administration financière, 26.8 pour cent des en gestion du personnel, 28.9 pour cent des cours en informatique, 32.3 de cours reçus démontre que les femmes ont reçu 38.0 pour cent des cours la catégorie de l'exploitation (tableau 16). La répartition des types cent dans la catégorie du soutien administratif et 25.6 pour cent dans service extérieur, 6.6 pour cent dans la catégorie technique, 71.7 pour professionnelle, 26.4 pour cent dans la catégorie administrative et du catégorie de direction, 24.5 pour cent dans la catégorie scientifique et Les femmes comptent pour 5.5 pour cent de la formation reçue dans la rapproche du taux de leur représentation dans les catégories respectives. que le taux de participation des femmes aux activités de formation se

L'analyse de la formation par catégorie professionnelle montre

## (2) Participation par catégorie professionnelle

passé de 3.6 à 4.4 pour cent (Voir tableau 11). travail est passé de 3.5 à 4.4 pour cent tandis que celui des hommes est de participation féminine à la formation reçue en dehors des heures de tandis que celui des hommes est passé de 5.16 à 6.0 pour cent. Le taux le taux de participation féminine est passé de 2.8 à 3.5 pour cent la formation offerte par un organisme extérieur à la Fonction publique,



Les difficultés éprouvées à obtenir des données comparables portant sur des populations identiques ont rendu impossible une analyse détaillée de la relation entre les données sur le recrutement et les cessations d'emploi d'une part et les modifications des effectifs de la Fonction publique. Il demeure cependant plausible de conclure que les femmes quittent la Fonction publique à un rythme plus rapide que les hommes, ralentissant ainsi le taux de croissance de la représentation féminine.

## 6. PARTICIPATION A LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT

### (1) Généralités

L'analyse du rapport 1977-1978 sur la formation et le perfectionnement dans la Fonction publique indique que le taux de participation des femmes s'est accru de 8.8 points de pourcentage de 55.4 pour cent en 1976-1977 à 64.2 pour cent. Le taux de participation des hommes a par ailleurs augmenté de 6.3 points de pourcentage passant de 48.4 pour cent en 1976-1977 à 54.7 pour cent. Le taux de participation totale des fonctionnaires s'est accru de 7.3 points de pourcentage passant de 50.6 pour cent en 1976-1977 à 57.9 pour cent. Au cours des dernières années, le taux de participation féminine était de 37.6 pour cent en 1973-1974, de 43.0 pour cent en 1974-1975, de 47.9 pour cent en 1975-1976 et de 55.4 pour cent en 1976-1977. Le taux de participation masculine pour les mêmes années était respectivement de 46.7 pour cent, 47.2 pour cent, 45.6 pour cent, et 48.4 pour cent. C'est la troisième année consécutive que le taux de participation des femmes est plus élevé que celui des hommes.

Le taux de participation féminine à la formation intra-ministérielle est passé de 45.6 à 52.8 pour cent, tandis que celui des hommes est passé de 35.6 à 39.3 pour cent. En ce qui a trait à la formation offerte par un ministère autre que le ministère de l'emploi, le taux de participation des femmes est passé de 3.7 à 4.2 pour cent tandis que celui des hommes est passé de 3.7 à 4.7 pour cent. Pour ce qui est de

1. La formation et le perfectionnement dans la Fonction publique, 1977-1978, tableau H2



(2) Cessations d'emploi

Le taux de cessations d'emploi nuit aux efforts visant à augmenter la participation des femmes au sein de la Fonction publique. En 1977, la Fonction publique recrutait 16,838 personnes à des postes de durée indéterminée dont 7,046 ou 41.8 pour cent étaient des femmes. La même année, 28,979 fonctionnaires ont quitté la Fonction publique dont 12,724 ou 43.9 pour cent étaient des femmes, ce qui représente une diminution de 5,678 femmes (tableau 14).

augmenter dans toutes les disciplines, quoique moins rapidement dans des domaines comme les mathématiques et la physique. Plus de la moitié des diplômés généraux sont décernés aux femmes.

En outre, la proportion de femmes titulaires de diplômes obtenus dans des secteurs autres que ceux traditionnellement réservés aux femmes est de beaucoup supérieure à celle des femmes figurant dans les répertoires de candidats pour des groupes comme commerce, gestion des finances et génie et arpentage, et les taux de nominations subséquentes sont inférieurs à la représentation actuelle. Il y aurait lieu d'accentuer les efforts afin d'attirer les femmes vers ces secteurs d'activité.

Enfin, on remarque que près du quart des femmes qui sont sur le marché du travail canadien occupent des emplois à temps partiel, à telle enseigne que 70.6 pour cent de tous les emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. D'après le rapport annuel de 1977 de la Commission de la Fonction publique, moins de trois pour cent des effectifs de cette dernière sont affectés à des emplois à temps partiel. On peut donc poser en hypothèse que s'il y avait plus d'emplois à temps partiel disponibles au sein de la Fonction publique, la proportion de femmes fonctionnaires augmenterait. Toutefois, tel n'est pas le cas, à l'heure actuelle, sauf pour les postes des catégories du soutien administratif et de l'exploitation. Pour attirer des femmes qualifiées dans une gamme plus étendue de champs d'activité, il conviendrait de diversifier davantage les possibilités d'emplois à temps partiel.

D'octobre 1976 à mars 1978, les femmes ont présenté, en gros, environ 24 pour cent des demandes d'emploi reçues et retenues aux fins de l'inventaire pour des postes de la catégorie scientifique et professionnelles. Elles représentaient 17.5 pour cent des candidats proposés pour des postes précis, et 25.8 pour cent des nominations subséquentes. Les résultats ne sont pas uniformes dans l'ensemble des groupes professionnels; toutefois, sur 12 des 18 groupes où des nominations ont eu lieu, le nombre de femmes nommées était proportionnellement plus élevé que leur représentation au sein des répertoires de candidats (tableau 10).

En ce qui concerne la catégorie administrative et du service extérieur, les femmes ont présenté environ 24 pour cent des demandes d'emploi reçues et retenues aux fins de l'inventaire et ont compté pour 20 pour cent des candidats présentés et pour 27.6 pour cent des nominations subséquentes. Dans les divers groupes professionnels, le nombre de femmes nommées était proportionnellement plus élevé que leur représentation au sein des répertoires (tableau 11).

La différence la plus importante pour ce qui est du rapport entre le nombre de candidates et le nombre de nominations subséquentes a été enregistrée dans la catégorie technique, où les femmes comptent pour 18 pour cent des candidats qualifiés et intéressés et 34 pour cent des personnes nommées par la suite.

Ainsi, de façon générale, les femmes sont disponibles et qualifiées, elles se montrent intéressées et elles sont affectées à des postes. En 1977, le nombre de femmes nommées dans chacune de ces catégories professionnelles était proportionnellement supérieur à leur représentation actuelle, bien qu'il existe encore une concentration dans certains secteurs d'activité (tableau 12).

Le tableau 13 résume les proportions d'hommes et de femmes qui ont obtenu des baccalauréats et des diplômes de premier cycle dans diverses disciplines entre 1974 et 1976. Il convient de noter diverses tendances, même s'il est impossible d'établir des comparaisons rigides entre les diplômes obtenus et les qualifications nécessaires pour occuper un poste à la fonction publique. La proportion de femmes diplômées

En ce qui concerne chaque catégorie, la proportion des promotions de femmes à des postes à durée indéterminée a augmenté dans les catégories scientifique et professionnelle, technique et du soutien administratif, et diminué dans les autres catégories. Chaque catégorie n'a cependant enregistré que des changements inférieurs à trois pour cent. Les augmentations sur le plan du pourcentage de femmes promues à des postes à durée déterminée ont été enregistrées dans les catégories scientifique et professionnelle et technique, où les taux sont passés, respectivement, de 20.5 à 33 pour cent et de 13.9 à 19.9 pour cent.

##### 5. DISPONIBILITE DES HOMMES ET DES FEMMES

###### (1) Disponibilité pour les catégories d'agents

On a déjà allégué que seules quelques femmes possèdent les qualifications nécessaires pour occuper des postes d'agents, tout particulièrement dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes, comme le génie, le commerce, les mathématiques et la physique. Les femmes, estime-t-on, n'ont pas l'expérience requise ou l'instruction voulue, voire ni l'une ni l'autre. En effet, comme nous l'avons vu plus tôt, les récentes augmentations du taux de participation des femmes ont marqué certaines occupations et ne touchaient que peu ou pas d'autres domaines d'emploi.

Les tableaux 10-13 renferment des données sur les candidates "qualifiées" et "intéressées" à l'égard de certains groupes professionnels des catégories scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur et technique. Les tableaux ne tiennent pas compte des groupes restreints qui n'auraient que des répercussions limitées sur les résultats globaux du recrutement. On juge que seules les personnes intéressées postulent à la fonction publique. Les personnes dont les candidatures sont retenues aux répertoires de la Commission de la Fonction publique possèdent, en principe, les qualifications de base nécessaires pour occuper un poste au sein de groupes professionnels en particulier, qu'elles aient ou non les qualifications voulues pour occuper un poste précis au sein d'un groupe donné.



en 1977, on en compte deux; cependant, 25 hommes furent recrutés de l'extérieur de la Fonction publique en 1976 et 21 en 1977. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la part des nominations à des postes à durée indéterminée réservée aux femmes a diminué de moins de un pour cent pour atteindre le taux de 43.3 pour cent, tandis que leur part des nominations à des postes à durée déterminée s'est accrue d'environ deux pour cent, passant à 51.3 pour cent.

Dans la catégorie administrative et du service extérieur, la proportion des nominations des femmes provenant de l'extérieur de la Fonction publique est passée de 24.5 à 26.3 pour cent en ce qui a trait aux postes à durée indéterminée, et de 37.3 à 39.4 pour cent en ce qui concerne les postes à durée déterminée. La catégorie technique a connu une situation contraire, les femmes occupant, en 1976, 18.6 pour cent des postes à durée indéterminée et 14.3 pour cent en 1977; par ailleurs, la proportion des femmes nommées à des postes à durée déterminée pour cette catégorie est passée de 24.9 à 30 pour cent.

Les femmes conservent leur avance en ce qui a trait aux nominations au sein de la catégorie du soutien administratif. En 1976, on enregistrait des taux de 83.3 et de 80.3 pour cent pour les nominations à des postes à durée déterminée et indéterminée, respectivement. En 1977, ces taux étaient passés à 84.0 et 81.6 pour cent, respectivement. Pour ce qui est de la catégorie de l'exploitation, la proportion de femmes nommées tant à des postes à durée indéterminée qu'à durée déterminée a fléchi de 1976 à 1977: en 1976, elle est passée de 33.3 à 31.3 pour cent, et en 1977, de 22.9 à 12.8 pour cent.

Les données sur les promotions par catégories inscrites aux mêmes tableaux donnent une image plus détaillée d'un type particulier de nomination interne. En 1976, les femmes avaient obtenu 40.1 pour cent des promotions à des postes à durée indéterminée, et 39.5 pour cent en 1977. En 1977, le taux de promotion des femmes dépassait de 5.6 pour cent le taux global de la représentation féminine dans la Fonction publique. En 1976, les femmes obtenaient 49.6 pour cent des promotions à des postes à durée déterminée et 52.8 pour cent en 1977.



#### 4. NOMINATIONS DES HOMMES ET DES FEMMES

##### (1) Nominations à la Fonction publique - généralités

Les tableaux 7, 8, 9A et 9B renferment des données sur le

recrutement et sur les nominations à la Fonction publique.

En 1977, la Fonction publique a connu, une fois de plus, une

diminution du recrutement à l'égard de postes à durée déterminée et

indéterminée. Le pourcentage de femmes nouvellement recrutées est tombé

de 44.1 en 1976 à 43.6, contre le même taux de 44.1 pour cent enregistré

en 1974 (tableau 8). La proportion des postes à durée indéterminée

offerts aux femmes était de 41.8 pour cent en 1977, comparativement à

43.6 pour cent en 1976. Par contre, le pourcentage de femmes recrutées

pour des postes à durée déterminée est passé de 45.2 en 1976 à 48.7

(tableaux 9A et 9B).

##### (2) Nominations au sein de la Fonction publique - généralités

De 1976 à 1977, le nombre de nominations internes a continué

d'augmenter, tant en ce qui concerne les hommes que les femmes. La part

des nominations internes réservée aux femmes s'est maintenue au niveau

de 44.7 pour cent atteint en 1976 mais accusait une augmentation de

quelque 3 points de pourcentage par rapport au taux de 1974 où il était

de 41.5 pour cent (tableau 8). La proportion de femmes auxquelles on a

offert des postes à durée indéterminée a diminué légèrement, passant de

40.1 pour cent 1976 à 39.5 pour cent. C'est le contraire qui s'est

produit pour les offres de postes à durée déterminée, la proportion de

femmes étant passée de 49.6 pour cent en 1976 à 52.8 pour cent. Ainsi,

en ce qui concerne le recrutement et les nominations internes, les

femmes accusent un taux de nomination plus élevé aux postes à durée

déterminée qu'aux postes à durée indéterminée (tableaux 9A et 9B).

##### (3) Nominations par catégorie professionnelle

Les tableaux 9A et 9B renferment des données sur les nomina-

tions par catégorie professionnelle pour 1976 et 1977.

En 1976, aucune femme n'a été embauchée par le processus de

recrutement externe pour des postes de la catégorie de direction, et

les catégories, une réduction de l'écart entre les niveaux subalterne et intermédiaire aidera à améliorer la représentation féminine au niveau supérieur.

Les taux de participation des femmes diminuent d'avantage entre les niveaux intermédiaire et supérieur de toutes les catégories d'agents, à l'exception de la catégorie technique où le taux, bien qu'extrêmement bas, se maintient à environ trois pour cent aux deux niveaux. Fait intéressant, la participation des femmes au sein du niveau supérieur de toutes les catégories se situe à environ trois pour cent, sauf en ce qui concerne la catégorie administrative et du service extérieur où ce taux se rapproche de six pour cent.

L'étude de la participation des femmes au sein de chaque niveau d'agents de 1974 à 1978 permet de cerner les secteurs où se sont produits les changements les plus importants et les plus minimes. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, le taux de participation des femmes au niveau subalterne s'est plus ou moins maintenu à environ 50 pour cent. Par contre, au niveau intermédiaire, le taux de représentation a doublé et dépassé 15 pour cent. Au niveau supérieur, on a enregistré une faible augmentation, le taux passant de deux à trois pour cent.

Dans la catégorie administrative et du service extérieur, le taux de participation des femmes a été porté de 23 à 32 pour cent au niveau subalterne, de 10 à 16 pour cent au niveau intermédiaire et de trois à six pour cent au niveau supérieur.

Au cours de la période à l'étude, le pourcentage de représentation n'a subi presque aucun changement en ce qui concerne l'ensemble des niveaux de la catégorie technique, si ce n'est une augmentation de deux points de pourcentage au niveau subalterne.

Pour l'ensemble de la période, la catégorie de la direction, dont tous les postes sont classés au niveau supérieur a enregistré, tant en termes absolus qu'en pourcentage, une augmentation faible mais régulière du taux de représentation féminine qui atteint, en 1978, environ trois pour cent d'un total de 1,267 dans la catégorie.

La participation des femmes au sein de la catégorie de l'exploitation est passée de 12.5 pour cent en 1974 à 18.8 pour cent en 1978. Cette augmentation s'est produite à raison de un point de pourcentage environ par année de 1974 à 1976. La forte augmentation du nombre de femmes qui s'est produite au sein de cette catégorie de 1976 à 1977 est surtout attribuable à l'intégration du groupe des opérations postales (petits bureaux), groupe à prédominance féminine (tableau 2).

(3) Répartition par catégorie et niveau d'agent

Les tableaux 4-6 montrent la répartition des employés par sexe et par catégorie professionnelle aux niveaux "subalterne", "intermédiaire", et "supérieur", tels que définis dans le Manuel de gestion du personnel, chapitre 505-3, annexe A.

L'examen de ces tableaux permet de déceler diverses tendances et caractéristiques intéressantes. La représentation des femmes est considérablement plus basse aux niveaux intermédiaire et supérieur qu'elle ne l'est au niveau subalterne. En général, la participation des femmes est de l'ordre de 29.4 pour cent au niveau subalterne, de 13.6 pour cent au niveau intermédiaire, et de 4.4 pour cent au niveau supérieur.

La réduction la plus grande de l'écart de la représentation féminine aux niveaux subalterne et intermédiaire pour les années 1974 et 1978 s'est produite dans la catégorie scientifique et professionnelle. En 1974, les taux de représentation féminine étaient respectivement de 47.0 et de 7.8 pour cent. En juin 1978, les taux correspondants étaient de 49.6 et de 15.3 pour cent, représentant un écart de 34.3 points de pourcentage comparativement à un écart de 39.2 points de pourcentage en 1974. Dans la catégorie administrative et du service extérieur, l'écart est plus petit quoiqu'il demeure important à 16.7 points de pourcentage (de 32.3 à 15.6 pour cent), surtout si on considère que cette catégorie comprend la plus grande représentation féminine. Dans la catégorie technique, l'écart est d'une ampleur semblable, 16.6 points de pourcentage, mais la représentation féminine est plus petite (19.5 pour cent au niveau subalterne et 2.9 pour cent au niveau intermédiaire. Dans toutes



C'est la catégorie administrative et du service extérieur qui continue d'enregistrer les progrès les plus marqués; en effet, le pourcentage de fonctionnaires féminins travaillant dans cette catégorie est passé de neuf en 1974 à 12 en 1978. Le pourcentage de fonctionnaires masculins dans cette catégorie a augmenté de 20 à 21 pour la même période (tableau 3). Actuellement, les femmes occupent plus de 22 pour cent des postes de cette catégorie, comparativement à 17 pour cent en 1974 (tableau 2). Cette augmentation s'est manifestée principalement dans les groupes de la traduction, des services d'information, de la gestion du personnel et des services administratifs. La représentation des femmes au sein des autres groupes, comme le commerce, le service extérieur et la gestion des opérations postales, continue d'être relativement faible.

Comme nous l'avons vu plus tôt, la représentation des femmes au sein de la catégorie technique est demeurée stable au cours des dernières années. En 1974, les femmes occupaient environ neuf pour cent des postes de cette catégorie; elles en occupent maintenant quelque 10 pour cent. Plus de 40 pour cent des postes de cette catégorie sont répartis entre quatre groupes, à savoir le soutien technologique et scientifique, le contrôle de la circulation aérienne, l'électronique et l'inspection des produits primaires, et ces secteurs ne sont pas représentatifs des types d'emplois traditionnellement postulés par les femmes. Le groupe du soutien des sciences sociales constitue le principal groupe professionnel à forte concentration de femmes dans cette catégorie, et elles y occupent d'ailleurs plus de 45 pour cent des postes (tableau 2). La catégorie du soutien administratif a depuis toujours fait bon accueil aux femmes et ce, dans tous les secteurs de l'économie. A la fonction publique fédérale, les femmes occupaient 79.6 pour cent des postes de cette catégorie en date du mois de juin 1978, comparativement à 76 pour cent en 1974; toutefois, cette même période a connu une diminution du pourcentage de femmes employées dans la catégorie, celui-ci passant de 67 à 58, ce qui indique une concentration moins marquée des femmes dans ce secteur (tableau 2).



nelle, administrative et du service extérieur et technique) est passé de 17 en 1974 à 20 en 1978. De même, les catégories autres que celles d'agents ont connu une augmentation de la participation des femmes, dont le taux est passé de 40 pour cent en 1974 à 43 pour cent en 1978.

Le tableau 3 montre la répartition des hommes et des femmes par catégorie, avec le pourcentage du nombre total d'hommes et de femmes en service. Les catégories de la direction, administrative et du service extérieur et de l'exploitation continuent d'accroître régulièrement leur part du nombre de femmes engagées à la fonction publique, tandis que la participation des femmes au sein des catégories scientifique et professionnelle et du soutien administratif va sans cesse en décroissant depuis 1974. Seule la catégorie technique a conservé une part relativement stable des employés féminins, car elle n'est passée que de 2.7 pour cent en 1974 à 2.8 pour cent en 1978.

En 1974, les femmes occupaient 1.7 pour cent des postes de la catégorie de direction; ce pourcentage était de 2.9 pour cent en juin 1978. En termes absolus, on comptait 37 femmes cadres supérieurs en juin 1978, comparativement à 18 en décembre 1974 (tableaux 1, 2). Toujours en 1974, les femmes représentaient 24.1 pour cent de la catégorie scientifique et professionnelle; ce taux est tombé à 22.9 pour cent en 1978. Cette situation a été attribuée, en grande partie, à une baisse de la demande relativement à deux genres d'occupations traditionnellement réservées aux femmes: professeurs de langues et infirmières. Autre détail à remarquer: même si les femmes occupent près du quart des postes de cette catégorie, elles travaillent dans des domaines qui leur sont réservés depuis toujours: enseignement, soins infirmiers, économie domestique et bibliothéconomie.

Si l'on soustrait du nombre total d'employés de cette catégorie les personnes affectées aux soins infirmiers et à l'enseignement des langues, on voit que le taux de participation des femmes au sein des autres groupes est passé de 13 à 14.1 pour cent durant la période 1974-1978. Si l'on enlève ensuite les autres professeurs et les bibliothécaires, le taux de participation des femmes passe de 6.3 à 8.5 pour cent pour la même période. Il apparaît donc que l'on a réussi à augmenter la participation des femmes en ce qui concerne les emplois de cette catégorie autres que ceux réservés traditionnellement aux femmes.

de direction et la catégorie technique, par rapport au nombre total de femmes dans la Fonction publique, est demeuré passablement le même et la proportion de femmes a diminué dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Enfin, l'un des problèmes fondamentaux, c'est que les femmes se retrouvent encore surtout dans les groupes professionnels qui leur sont traditionnellement réservés. Cela est particulièrement évident dans les catégories suivantes: soutien administratif, scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur.

### 3. REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES

#### (1) Répartition - généralités

En juin 1978, la population active féminine occupant ou cherchant un emploi représentait quelque 49 pour cent des femmes, non militaires et hors institutions, âgées de 15 ans ou plus. Ce taux s'établissait à environ 80 pour cent pour les hommes. En 1974, les femmes comptaient pour 34.9 pour cent de la population active et ce taux, qui englobait les femmes employées à temps partiel, avait atteint 37.9 pour cent en juin 1978. (La population active, Statistique Canada, juin 1978.)

Selon les données tirées des rapports annuels de la Commission de la Fonction publique, en 1977, il y avait 95,922 femmes employées à la Fonction publique fédérale représentant 33.9 pour cent du total des effectifs. En 1974, on en comptait 81,911 représentant 31.7 pour cent des effectifs. En juin, les données correspondantes avaient augmenté et se chiffraient à 103,354 femmes représentant 34.8 pour cent (tableaux 1 et 2). L'accroissement total de 3.1 points de pourcentage dans la Fonction publique suit de près l'accroissement de 3.0 points de pourcentage qu'avait enregistré le marché du travail.

#### (2) Répartition par catégorie professionnelle

A l'exception de la catégorie scientifique et professionnelle, toutes les catégories ont accusé une augmentation de la représentation des femmes entre 1974 et 1978 (tableaux 1 et 2). Le pourcentage de femmes dans les catégories d'agents (direction, scientifique et profession-

Il est encourageant de constater l'accroissement lent mais certain du pourcentage de femmes (par rapport à l'ensemble des femmes employées dans la Fonction publique) dans la catégorie administrative et du service extérieur et, en même temps, la réduction du pourcentage de femmes que l'on retrouve dans la catégorie administratif. Malheureusement, le nombre de femmes que l'on retrouve dans la catégorie

au niveau supérieur. On remarque une tendance semblable lorsqu'on fait l'analyse de la représentation féminine aux niveaux intermédiaire et supérieur des catégories d'agents où le taux d'accroissement est positif; le pourcentage de femmes y demeure toutefois désespérément faible, particulièrement pour que l'on atteigne l'objectif du gouvernement d'ici 1982.

devera s'accroître à un rythme beaucoup plus rapide que celui des hommes par rapport à celui des femmes. Il semble donc que le nombre de femmes pour cent de l'écart entre le pourcentage de représentation des hommes considérable n'a produit, pour la même période, qu'une diminution de 3.1 16,871 (ou 9.5 pour cent) chez les hommes: toutefois, cet accroissement accroitement de 21,443 (ou 26.2 pour cent) chez les femmes, et de plus rapide que le nombre d'hommes. Depuis 1974, on peut noter un En général, le nombre de femmes s'est accru à un rythme beaucoup année de mise en oeuvre de ce programme.

exercices de planification en trois ans et entreprennent leur quatrième l'emploi pour la femme, en 1975, les ministères ont effectué trois Depuis la publication de la politique sur l'Egalité d'accès à vue d'ensemble de la situation qui existe à la Fonction publique fédérale. pour 1975, 1976 et 1977 (et dans certains cas, pour 1978) ainsi qu'une et des femmes dans chaque ministère et chaque catégorie professionnelle des ministères ainsi que des tableaux montrant la répartition des hommes Le présent document contient un résumé des rapports de chacun

## 2. CONSIDERATIONS GÉNÉRALES

mes, de l'élimination graduelle des anciens programmes et des autres facteurs influant sur le programme d'Egalité d'accès à l'emploi pour la femme (EAEF) du ministère.



plans d'action pour 1978-1979, et aux rajustements (le cas échéant) en fonction du plan quinquennal et des buts numériques.

## (2) Exigences des ministères

Pour aider les ministères à mettre le programme en oeuvre et faciliter au Conseil du Trésor son examen annuel, le Secrétariat du Conseil du Trésor émettait pour 1978-1979, des lignes directrices qui demandaient aux ministères de présenter des rapports sur les points suivants:

### a) Examen de la situation comportant:

- une évaluation du degré de réalisation des objectifs fixés pour 1977-1978;
- des données montrant la répartition des hommes et des femmes au sein de chaque catégorie professionnelle, groupe, sous-groupe et niveau du ministère; et
- une interprétation des données précisant les facteurs ayant contribué à modifier la répartition des hommes et des femmes au sein des catégories professionnelles, des groupes et des niveaux.

### b) Objectifs et plans d'action pour 1978-1979, avec indication

- des étapes nécessaires pour:
- atteindre les buts numériques annuels menant à la réalisation des objectifs quinquennaux;
- déployer les femmes dont les capacités sont présentement sous-utilisées et élaborer des stratégies pour améliorer la situation et;
- permettre de mesurer le degré de réalisation des objectifs.

### c) Rajustements en fonction du plan quinquennal et des buts

numériques pour s'assurer:

- qu'ils sont toujours réalistes et valables; et
- qu'ils tiennent compte des changements au niveau de la structure du ministère, de l'adoption de nouveaux programmes



1. VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME

(1) Historique

Le 30 octobre 1975, le gouvernement fédéral adoptait une politique et des lignes directrices en vue d'assurer aux femmes l'égalité d'accès à l'emploi et à l'avancement professionnel au sein de la Fonction publique canadienne. En substance, l'adoption d'une nouvelle approche plus énergique reconnaissait qu'en dépit des tentatives et dispositions juridiques ultérieures, le sexe d'un employé continuait d'être un facteur important lorsqu'il s'agissait d'avancement professionnel et de rémunération dans la Fonction publique.

Il incombait alors aux ministères d'élaborer des plans d'action visant à atteindre l'objectif du gouvernement, qui consistait à assurer "dans un délai raisonnable, une représentation, à la Fonction publique, proportionnelle au nombre de personnes des deux sexes qualifiées et intéressées, et ce, par ministère, groupe professionnel et niveau". Le Secrétaire du Conseil du Trésor fut chargé d'étudier les plans d'action annuels des ministères, tout en veillant à garantir une certaine uniformité dans l'application des lignes directrices du Cabinet.

Au cours de l'exercice 1976-1977, les ministères devaient établir des objectifs et des plans d'action à court terme de manière à s'attaquer aux problèmes immédiats et amorcer l'élaboration de plans à plus long terme couvrant la période 1977-1982. Pendant l'année financière 1977-1978, les ministères devaient mettre au point des plans et objectifs mesurables à long terme, y compris des buts numériques relatifs à la représentation et à la répartition par niveaux des femmes au sein des groupes professionnels, ainsi que des plans d'action précis pour l'année en cours.

Durant l'exercice financier 1978-1979, les ministères étaient tenus d'évaluer leurs progrès sur le plan de la réalisation des objectifs du plan quinquennal présenté au cours de l'année financière précédente et ils devaient présenter au Secrétaire du Conseil du Trésor des données relatives à l'examen de la situation pour 1977-1978, aux objectifs et

Ministère d'Etat - Affaires urbaines Canada, 185  
 Ministère d'Etat - Sciences et Technologie Canada, 188  
 Musées nationaux du Canada, 191  
 Office canadien des provenances, 195  
 Office national de l'énergie, 198  
 Pêches et Environnement Canada, 201  
 Postes Canada, 205  
 Revenu Canada - Douanes et Accise, 216  
 Revenu Canada - Impôt, 220  
 Santé et Bien-être social Canada, 224  
 Secrétariat canadien des Conférences intergouvernementales, 230  
 Secrétariat d'Etat, 232  
 Service canadien des pénitenciers/Service national des  
 libérations conditionnelles, 236  
 Solliciteur général Canada, 241  
 Statistique Canada, 245  
 Transport Canada, 249  
 Travail Canada, 260  
 Travaux publics Canada, 264

## Liste des ministères

- Affaires des anciens combattants Canada, 46
- Affaires extérieures, 51
- Affaires indiennes et du Nord canadien, 55
- Agence canadienne de développement international, 61
- Agriculture Canada, 65
- Approvisionnement et Services Canada - Approvisionnements, 69
- Approvisionnement et Services Canada - Services, 73
- Archives publiques Canada, 84
- Bibliothèque nationale du Canada, 88
- Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme, 91
- Bureau du Commissaire aux langues officielles, 94
- Bureau du Conseil privé et Bureau des relations fédérales-provinciales, 97
- Bureau du Directeur général des élections, 101
- Commission canadienne des transports, 105
- Commission d'appel de l'immigration, 108
- Commission de la Fonction publique du Canada, 110
- Commission mixte internationale, 115
- Commission des libérations conditionnelles Canada, 118
- Conseil canadien des relations du travail, 121
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, 122
- Conseil du Trésor Canada, 126
- Consommation et Corporations Canada, 130
- Défense nationale, 135
- Département des Assurances, 139
- Emploi et Immigration Canada, 142
- Energie, Mines et Ressources Canada, 154
- Expansion économique régionale, 160
- Gendarmerie royale du Canada, 165
- Industrie et Commerce, 168
- Ministère de la Justice Canada, 173
- Ministère des Communications, 177
- Ministère des Finances Canada, 181

19	Participation au programme Cours et affectations de perfectionnement selon le sexe: 1974 à 1978	37
20	Participation au programme de perfectionnement des cadres supérieurs selon le sexe: 1974 à 1978	37
21	Participation au programme d'orientation de carrières selon le sexe: 1974 à 1978	38
22	Participation au programme de stagiaires en administration, interne et externe, selon le sexe: 1974 à 1977	39
23	Nombre et pourcentage de nominations aux postes selon les niveaux de perfectionnement: 1975 à 1978	40



98	Nominations de l'extérieur de la Fonction publique et promotions aux postes, périodes indéterminées et déterminées, selon le sexe: 1977
28	
29	Femmes intéressées et qualifiées dans la catégorie scientifique et professionnelle
11	
30	Femmes intéressées et qualifiées dans la catégorie administrative et du service extérieur
12	
31	Femmes intéressées et qualifiées dans la catégorie technique
13	
32	Baccalauréats et diplômes de 1 <sup>er</sup> cycle émis au Canada de 1974 à 1976 selon le sexe, par discipline
14	
33	Mobilité des hommes et des femmes selon la catégorie professionnelle: 1976 et 1977
15	
34	Taux de participation selon la source de formation
16	
35	Genre de cours par catégorie professionnelle, selon de sexe
17	
36	Proportion des activités de formation suivies par les femmes exprimée en pourcentage des activités de formation suivies par les groupes
18	
36	Congés d'éducation

# Liste de tableaux

1	Répartition des employés selon le sexe et par catégorie professionnelle	20
2	Répartition en pourcentage des hommes et des femmes au sein des catégories professionnelles	21
3	Pourcentage d'hommes et de femmes par catégorie professionnelle par rapport au nombre total d'hommes et de femmes dans l'effectif	22
4	Répartition en pourcentage des employés par niveaux subalternes dans les catégories professionnelles et par sexe: 1974 à 1978	23
5	Répartition en pourcentage des employés par niveaux intermédiaires dans les catégories professionnelles et par sexe: 1974 à 1978	24
6	Répartition en pourcentage des employés par niveaux supérieurs dans les catégories professionnelles et par sexe: 1974 à 1978	25
7	Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique: 1974 à 1977	26
8	Pourcentage selon le sexe des nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique: 1974 à 1977	26
9A	Nominations de l'extérieur de la Fonction publique et promotions aux postes, périodes indéterminées et déterminées, selon le	27

# TABLE DES MATIERES

Liste de tableaux	iv
Liste des ministères	vii
PARTIE I PERSPECTIVE GLOBALE	1
1. Vue d'ensemble du programme	1
2. Considérations générales	3
3. Répartition des hommes et des femmes	4
4. Nominations des hommes et des femmes	9
5. Disponibilité des hommes et des femmes	11
6. Participation à la formation et au perfectionnement	14
PARTIE II PLANS D'ACTION DES MINISTÈRES POUR 1978-1979	41
Grandes lignes	41
Graphique des activités	44
Etude de la situation et plans par ministère	46
ANNEXE LEXIQUE DES GROUPES PROFESSIONNELS PAR CATEGORIE	268

1979  
Conseil du Trésor Canada  
Document de travail et de référence

ISBN 0-662-50302-3

N° de catalogue SC3-56/1979

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1979

8701

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
DANS LA

1979  
pour la  
1.000000 0.000000 0.000000



# **L'égalité d'accès à l'emploi!**

**POUR LA**

**femme**

**DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**1978**

**Direction de la politique du personnel  
Conseil du Trésor Canada  
Mars 1979**



# **L'égalité d'accès à l'emploi!**

**femme**  
POUR LA

DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

**1978**